

ゲーム開発者のテレワーク に関するアンケート調査 2021

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会

技術委員会 人材育成部会

まえがき

一般社団法人コンピュータエンターテインメント協会（略称:CESA）は、技術委員会人材育成部会においてゲーム開発者を対象に、ゲーム開発者が働く環境および開発者のキャリアに関する意識や行動の現況を把握し、ゲーム開発者およびゲーム開発の仕事を希望する方へ、キャリア形成について考える契機となるための情報を提供することを目的とし調査を実施いたしました。この調査は、昨年に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、継続してテレワークを行う開発者の状況とともにゲーム開発に携わる皆様におけるテレワークの実態を把握し、開発者と勤務先企業それぞれの対応に役立つ情報を提供することも目指します。2021年8月に実施したアンケート調査の報告書をまとめ、ここに報告させていただきます。本アンケートが、より一層の新しい働き方の模索と、各現場での生産性の向上のヒントとなれば幸いです。

CESA 技術委員会は、CEDEC (Computer Entertainment Developers Conference) 等の開催を通じてゲーム開発者が課題や問題意識を知り切磋琢磨して成長するさまざまな機会を提供するとともに、日本ゲーム大賞アマチュア部門ならびに U18 部門など未来のコンピュータエンターテインメント産業を志す青少年の活躍の場を醸成してまいりました。本アンケート調査の報告がゲーム開発者のみならず、広くゲーム産業に関わる方々にとって有益な情報となりますよう、今後とも関係各位のご指導ご鞭撻をお願いいたします。

2022年2月

CESA 技術委員会 人材育成部会

目次

1.	調査の概要	5
1.1	調査の趣旨	5
1.2	調査の対象	5
1.3	調査の方法	5
1.4	調査の実施期間	5
1.5	有効回答数	5
2.1	新型コロナウイルスによるテレワークの有無 (Q1)	6
2.2	テレワークの割合 (Q2)	7
2.3	テレワークの実施場所 (Q3)	8
2.4	勤務先のテレワーク対応の満足な点 (Q4-1)	9
2.5	勤務先のテレワーク対応の不満な点 (Q4-2)	10
2.6	テレワークでの生産性の変化 (Q5)	11
2.7	生産性が上がったと感じる項目 (Q6-1)	12
2.8	生産性が最も上がったと感じる項目 (Q6-2)	13
2.9	生産性が下がったと感じる項目 (Q7-1)	14
2.10	生産性が最も下がったと感じる項目 (Q7-2)	15
2.11	テレワーク環境における勤務先からの支給品 (Q8)	16
2.12	テレワーク環境において新たに自身で準備したもの (Q9)	17
2.13	テレワークの特別な手当等の支給 (Q10)	18
2.14	テレワークでの勤務時間の変化 (Q11)	19
2.15	勤怠管理 (Q12)	20
2.16	通常勤務になった際のテレワークの希望 (Q13)	21
2.17	テレワークを実施しなかった理由 (Q14)	22
2.18	テレワークを実施しなかった事に対する満足度 (Q15)	23
2.19	業務以外の過ごし方で充実したこと・十分に取り組みなかったこと (Q19)	24

2.20	業務上のコミュニケーション頻度の変化 (Q20).....	25
2.21	業務上のコミュニケーションの過不足の変化 (Q21)	26
2.22	業務上のコミュニケーションの取りやすさの変化 (Q22).....	27
2.23	リモートコミュニケーションでの面識による違い (Q23).....	28
2.24	コミュニケーションの変化 (Q24)	29
2.24.1	業務上のちょっとした確認について(Q24-1)	29
2.24.2	議論の上での方針などの決定について(Q24-2).....	30
2.24.3	雑談について(Q24-3)	31
2.25	グループワークでよくなった点 (Q26-1).....	32
2.26	グループワークで課題と感じる点 (Q26-2)	33
2.27	グループワークで改善に取り組んでいるもの (Q26-3).....	34
2.28	オンラインツールの導入状況 (Q27).....	35
2.29	リモートデスクトップ環境の利用状況	36
2.30	配偶者の有無 (Q30).....	37
2.31	配偶者の勤務形態 (Q31)	38
2.32	現在の職種 (Q32)	39
2.33	現在の役職 (Q33)	40
2.34	ゲーム産業の経験年数 (Q34).....	41
2.35	現在携わっているプラットフォーム (Q35).....	42
2.36	現在の職場の従業員数 (Q36).....	43
2.37	就業形態 (Q37).....	44
2.38	同居の家族 (Q38)	45
	おわりに	46

1. 調査の概要

1.1 調査の趣旨

この調査は、ゲーム開発者を対象に、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークを行う開発者が増えている中、ゲーム開発に携わる皆様におけるテレワークの実態を把握し、開発者と勤務先企業それぞれの対応に役立つ情報を提供することを目的とし調査を実施いたしました。

1.2 調査の対象

本調査では、プロデューサー、ディレクター、エンジニア、アーティスト、テクニカルアーティスト、サウンドクリエイター、ゲームデザイナー、品質管理(QC)・テスター・デバッガー、役員/管理職などに従事する商業ゲーム開発者が対象にされた。

1.3 調査の方法

本調査は、インターネット調査である。

1.4 調査の実施期間

本調査期間は、2021年8月4日（水）～8月31日（土）である。

1.5 有効回答数

上記の期間に回収された調査データ（有効回答数）は、718サンプルである。

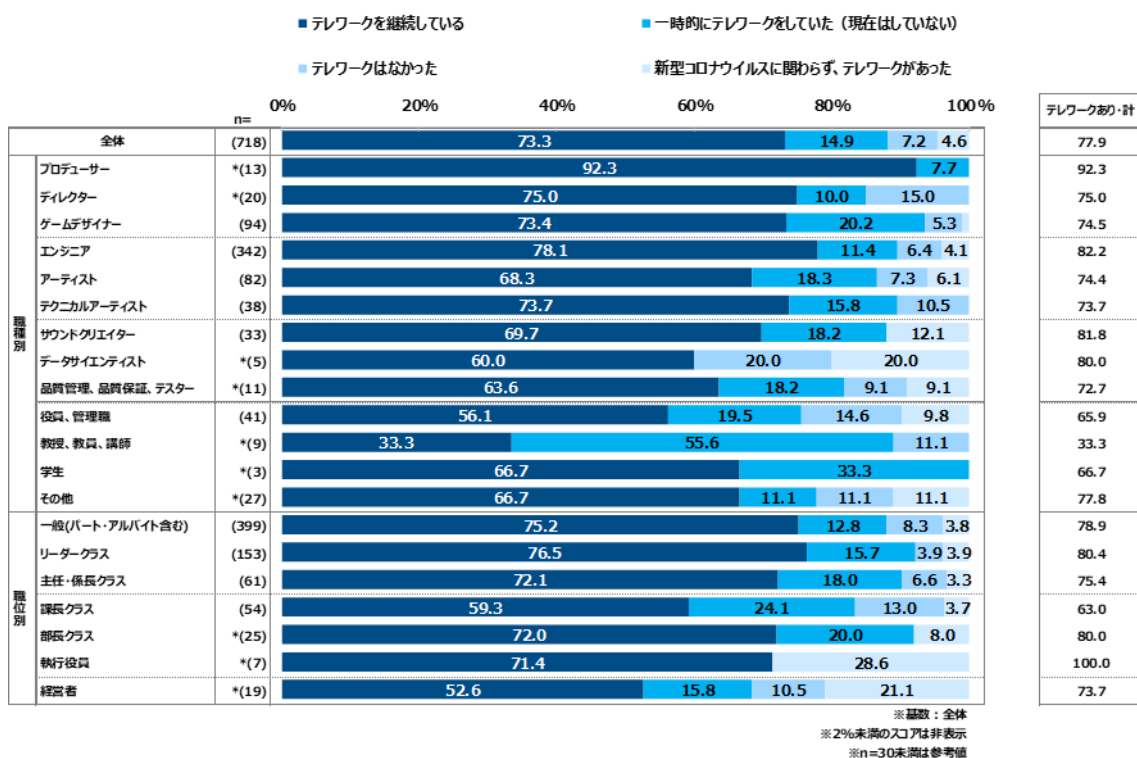
※分析軸の属性として使用しているがN数が30サンプル未満については「*」を記載。

N数が少ないため、参考値として表示。

2.1 新型コロナウイルスによるテレワークの有無 (Q1)

回答者のテレワークの現状は、「テレワークを継続している」が73.3%で最も高く、次いで、「一時的にテレワークをしていた（現在はしていない）」が14.9%、「テレワークはなかった」が7.2%、「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」が4.6%と続く。「テレワークあり・計」の数値は、「テレワークを継続している」「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」の合計値で、現在テレワークを実施している割合である。全体で77.9%となった。

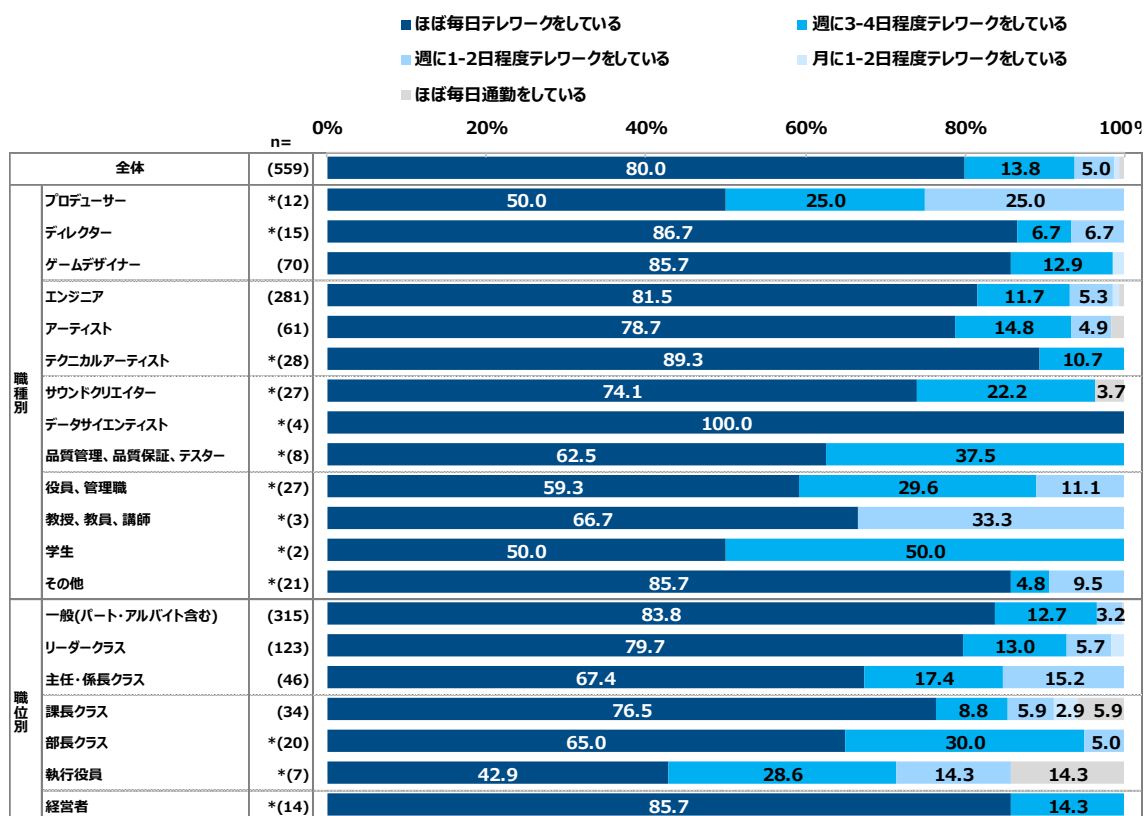
職種別にみると、プロデューサーが92.3%と最も高く、それ以外のゲーム開発関連職種も60%～80%がテレワークを継続中となっており、ゲーム業界では引き続きテレワークが継続されていることがうかがえる。職位別では経営者と課長クラスが50%台とやや低めだが、極端に実施率の低い職位はなく、組織全体でテレワークが継続できている様子がうかがえる。



2.2 テレワークの割合 (Q2)

回答者のテレワークの実施割合は、「ほぼ毎日テレワークをしている」が80.0%、「週に3-4日程度テレワークをしている」が13.8%、「週に1-2日程度テレワークをしている」が5.0%、「ほぼ毎日通勤をしている」が0.7%、「月に1-2日程度テレワークをしている」が0.5%と続く。

職種別にみると、データサイエンティストがテレワークの実施割合が最も高く、プロデューサーの割合が若干低い傾向となっているが、全体としては少なくとも週に1-2日以上はテレワークを実施していることがうかがえる。職位別では執行役員「ほぼ毎日通勤をしている」14.3%が若干目立っているが、その他の職位については概ね少なくとも週に1-2日以上はテレワークを実施している様子が伺える。



※基数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方

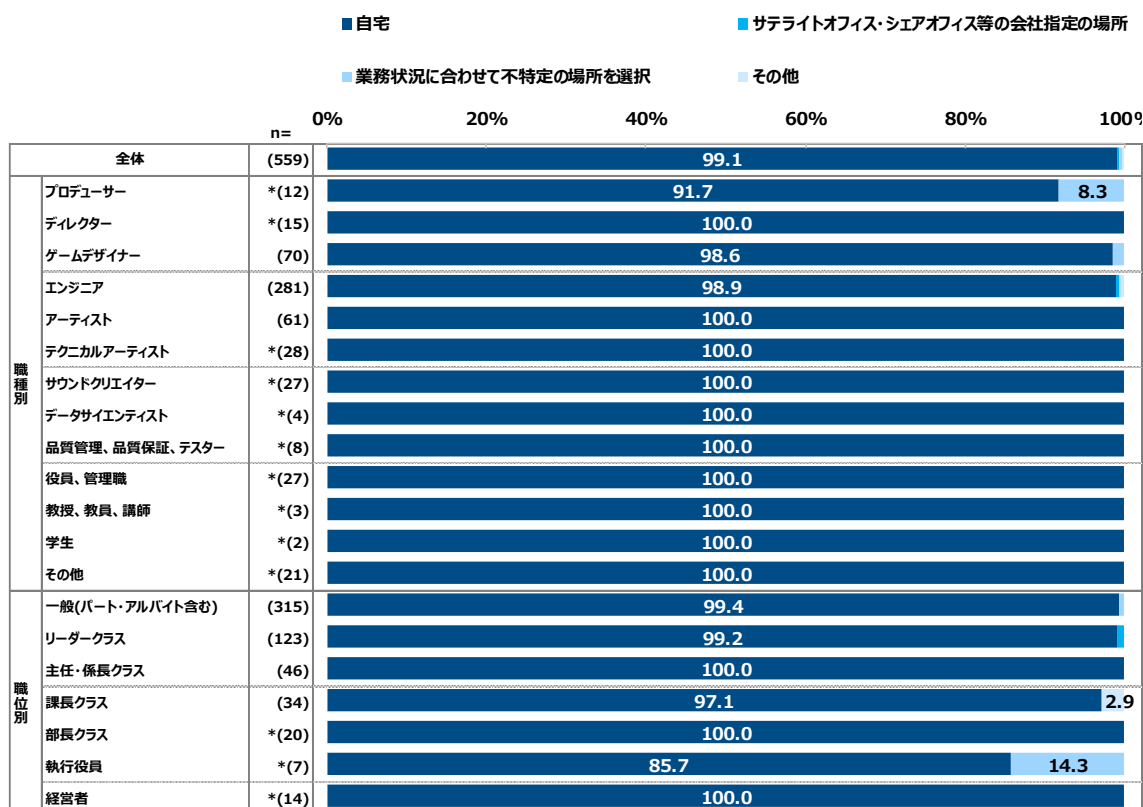
※2%未満のスコアは非表示

※n=30未満は参考値

2.3 テレワークの実施場所 (Q3)

回答者のテレワークの実施場所は、「自宅」が99.1%、「業務状況に合わせて不特定の場所を選択」が0.5%、「サテライトオフィス・シェアオフィス等の会社指定の場所」が0.2%、「その他」が0.2%と続く。

職種別、職位別とも、プロデューサーと執行役員の自宅以外でのテレワーク実施割合が若干高くなっているが、全体としては概ね自宅が中心となっている様子がうかがえる。



※基数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方

※2%未満のスコアは非表示

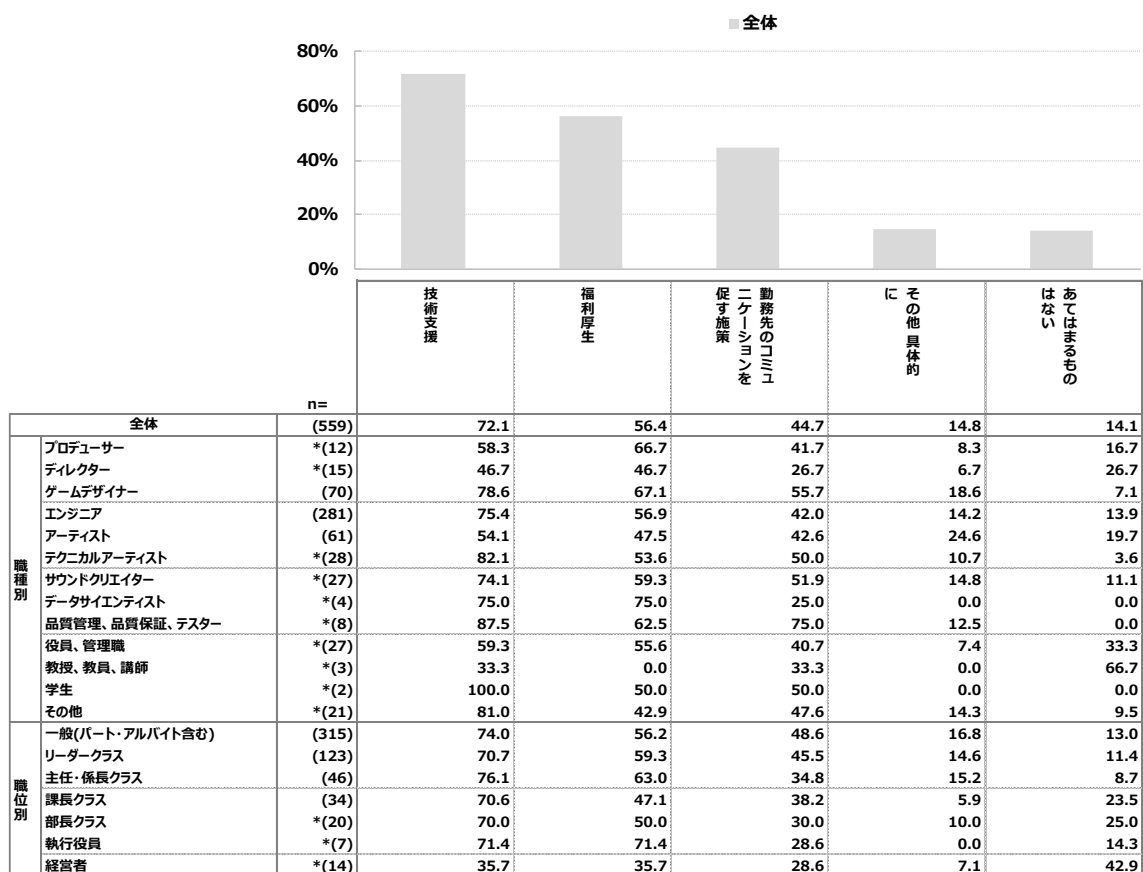
※n=30未満は参考値

2.4 勤務先のテレワーク対応の満足な点 (Q4-1)

回答者の勤務先のテレワーク対応の満足な点は、「技術支援」が72.1%、「福利厚生」が56.4%、「勤務先のコミュニケーションを促す施策」が44.7%、「その他 具体的に」が14.8%、「あてはまるものはない」が14.1%と続く。

全体として「技術支援」は72.1%と比較的高いが、職種別にみると、ディレクターやアーティストが「技術支援」へ満足している割合が他と比較して低く、今後それぞれの職種に応じたより柔軟な「技術支援」が必要な様子が見えてくる。

職位別では、「技術支援」に対してはどの職位に関しても比較的高い結果となっている。全体として「福利厚生」「勤務先のコミュニケーションを促す施策」に関しては半数に達しておらず、今後の課題となっている様子が見えてくる。



※基数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方

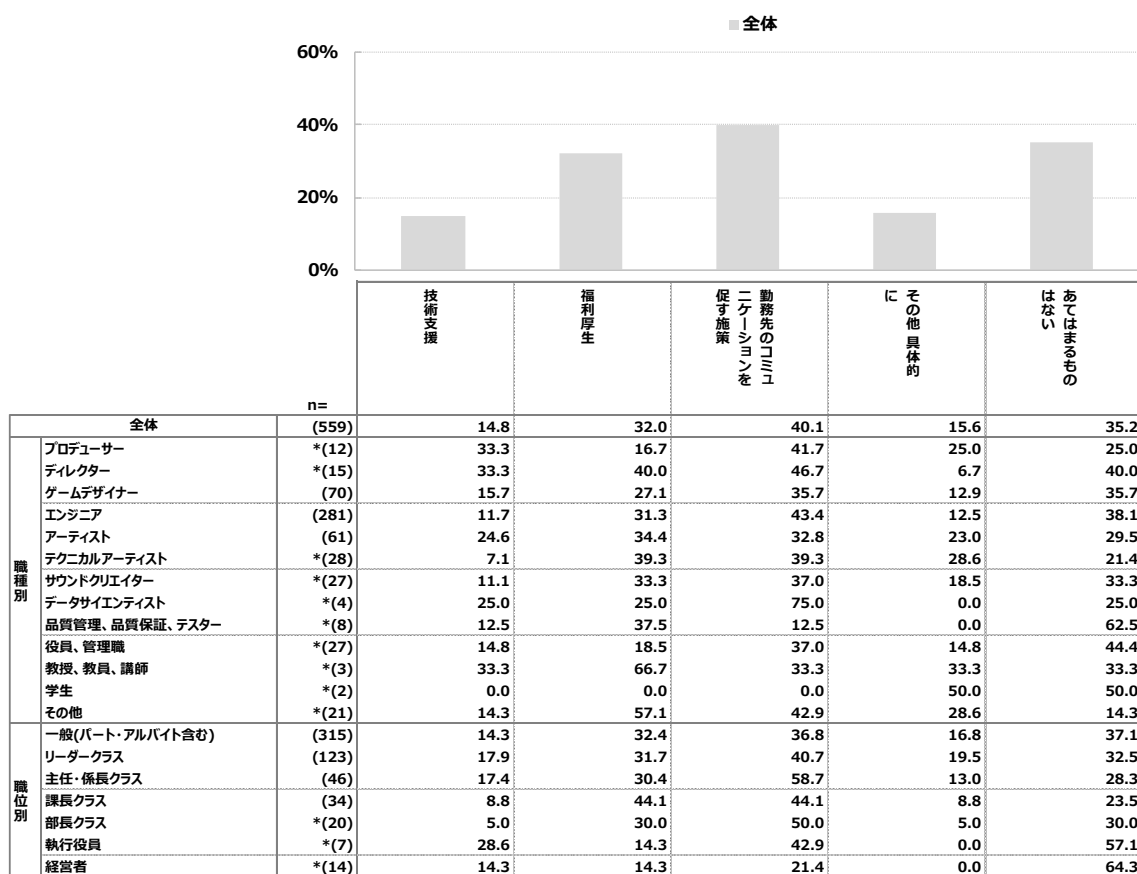
※n=30未満は参考値

2.5 勤務先のテレワーク対応の不満な点 (Q4-2)

回答者の勤務先のテレワーク対応の不満な点は、「勤務先のコミュニケーションを促す施策」が40.1%、「あてはまるものはない」が35.2%、「福利厚生」が32.0%、「その他 具体的に」が15.6%、「技術支援」が14.8%と続く。

職種別にみると、プロデューサー、ディレクターの「技術支援」への不満が高く、またアーティスト、データサイエンティストも「技術支援」への不満が若干高くなっており、今後それぞれの職種に応じたより柔軟な「技術支援」が必要な様子が見えてくる。

職位別では、一般職と比較して管理職の「勤務先のコミュニケーションを促す施策」への不満度が高いが、経営者についてはこの点に関してあまり不満を感じていないことがうかがえる。また執行役員「技術支援」への不満度が若干高くなっている。合わせて経営者・執行役員については「あてはまるものはない」が60%前後と高くなっている。

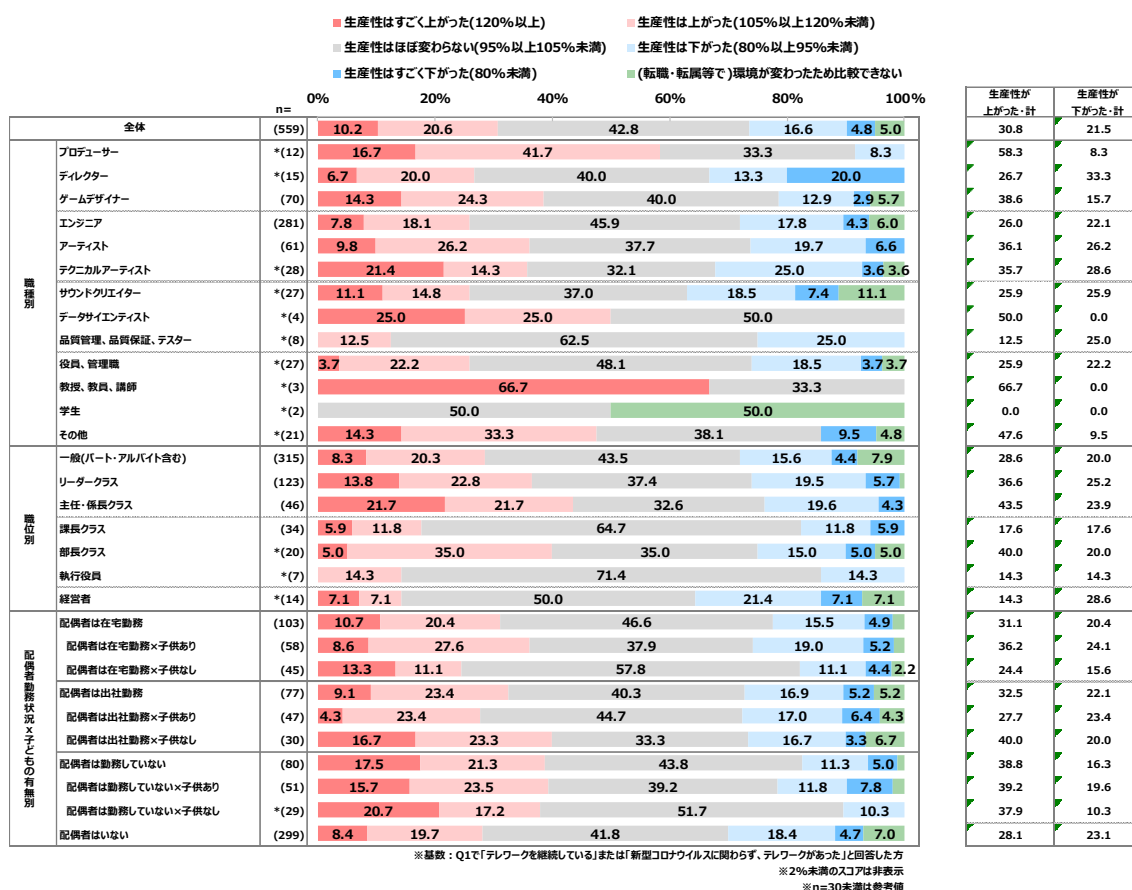


※基数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方

※n=30未満は参考値

2.6 テレワークでの生産性の変化 (Q5)

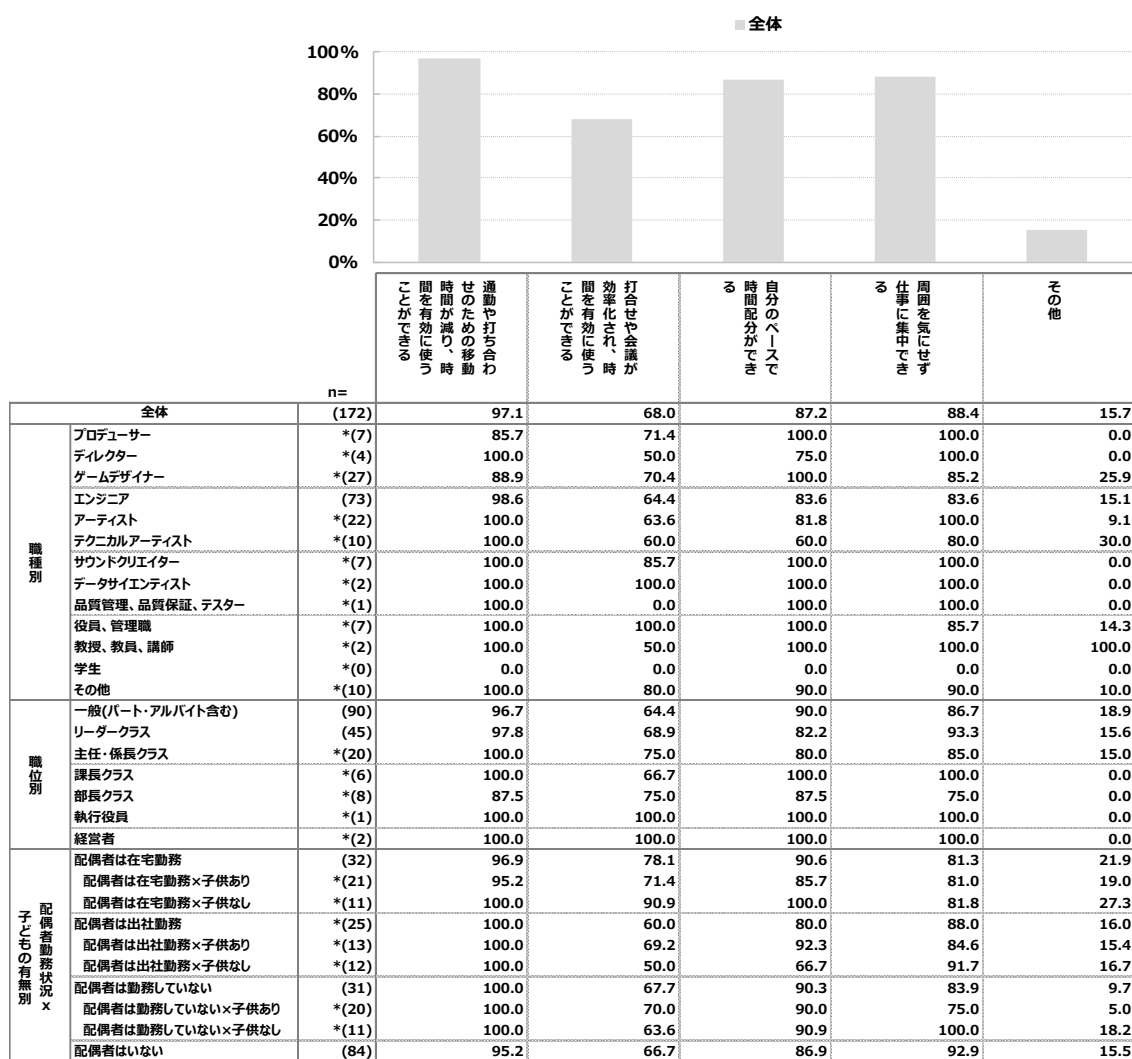
回答者のテレワークでの仕事の生産性の変化は、「生産性はほぼ変わらない(95%~105%未満)」が42.8%、「生産性はすごく上がった(120%以上)」「生産性は上がった(105%~120%未満)」が30.8%、「生産性は下がった(80%~95%未満)」「生産性はすごく下がった(80%未満)」が21.5%であった。職種別にみると、専門機材を必要としないプロデューサーやデータサイエンティストにおいて、生産性が上がっている。また、ゲームデザイナーやアーティスト・テクニカルアーティストにおいて、生産性の向上が見られた。エンジニア・品質管理、品質保証、テスター・役員、管理職では、「生産性はほぼ変わらない」のスコアが高め。配偶者の勤務状況別では、配偶者は勤務していない方が生産は上がったと回答している。



2.7 生産性が上がったと感じる項目 (Q6-1)

回答者の生産性が上がったと感じる項目は、「通勤や打ち合わせのための移動時間が減り、時間を有効に使うことができる」が最も高く 97.1%、次いで、「周囲を気にせず仕事に集中できる」が 88.4%、「自分のペースで時間配分ができる」が 87.2%と続く。

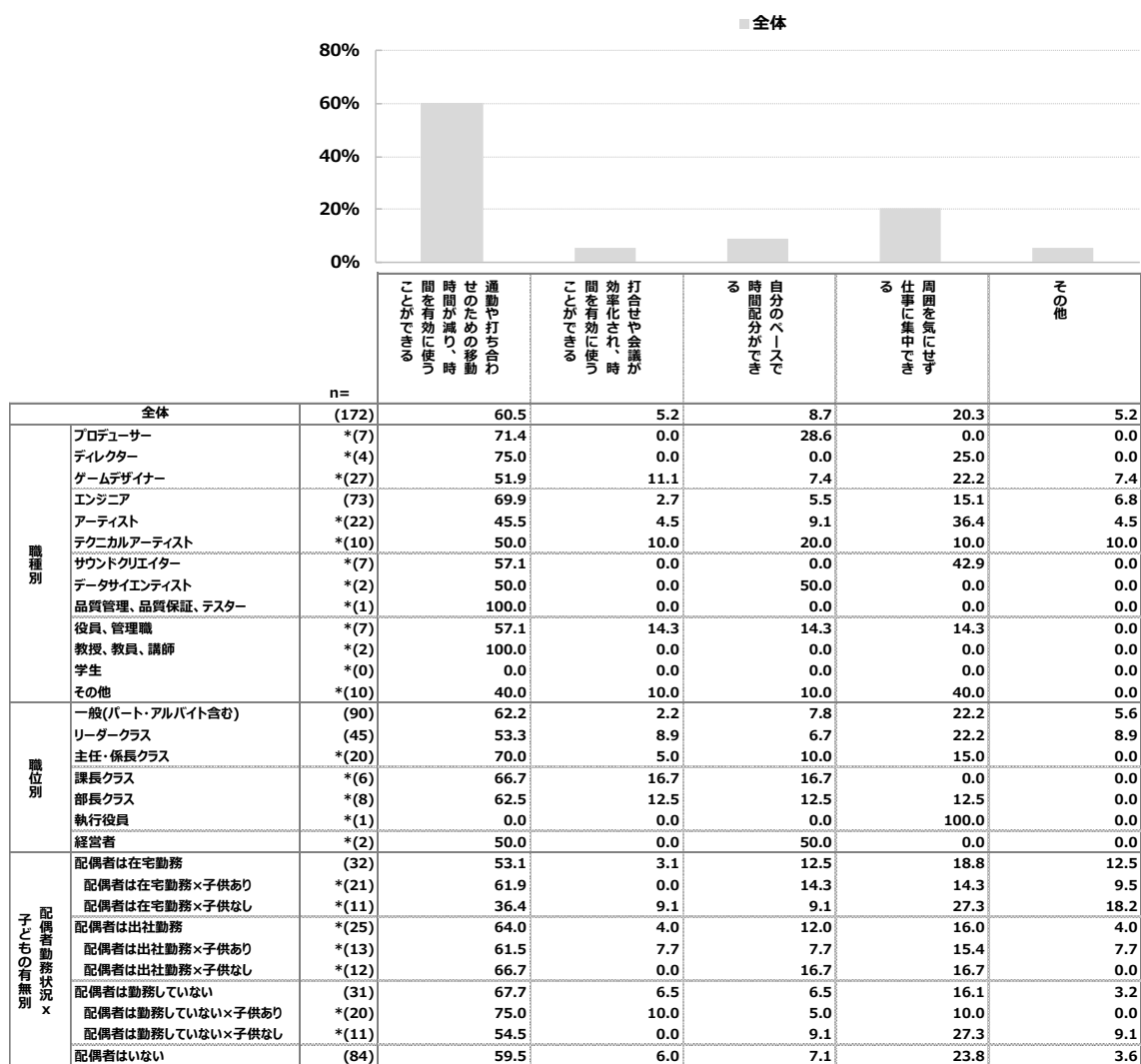
職種別にみると、プロデューサー・ゲームデザイナーで、「通勤や打ち合わせのための移動時間が減り、時間を有効に使うことができる」のスコアがやや低い。「自分のペースで時間配分ができる」については、ディレクター・テクニカルアーティストのスコアが低めになっている。また、ディレクターでは、「打合せや会議が効率化され、時間を有効に使うことができる」のスコアが他の職種よりも低くなっている。配偶者の勤務状況別にみると、総じて「通勤や打ち合わせのための移動時間が減り、時間を有効に使うことができる」ことスコアが高くなっている。



※基数：Q5で「生産性はすごく上がった」または「生産性は上がった」と回答した方
※n=30未満は参考値

2.8 生産性が最も上がったと感じる項目 (Q6-2)

回答者の生産性が最も上がったと感じる項目は、「通勤や打ち合わせのための移動時間が減り、時間を有効に使うことができる」が最も高く 60.5%、次いで、「周囲を気にせず仕事に集中できる」が 20.3%、「自分のペースで時間配分ができる」が 8.7%と続く。ゲームデザイナー、役員、管理職など、普段から打合せが多い職業の人は、「打合せや会議が効率化され、時間を有効に使うことができる」のスコアが他の職業より高い。また、アーティスト、サウンドクリエイターでは、「周囲を気にせず仕事に集中できる」のスコアが他の職業よりも高い。配偶者の有無別にみると、配偶者がいない人で「周囲を気にせず仕事に集中できる」スコアが高い。

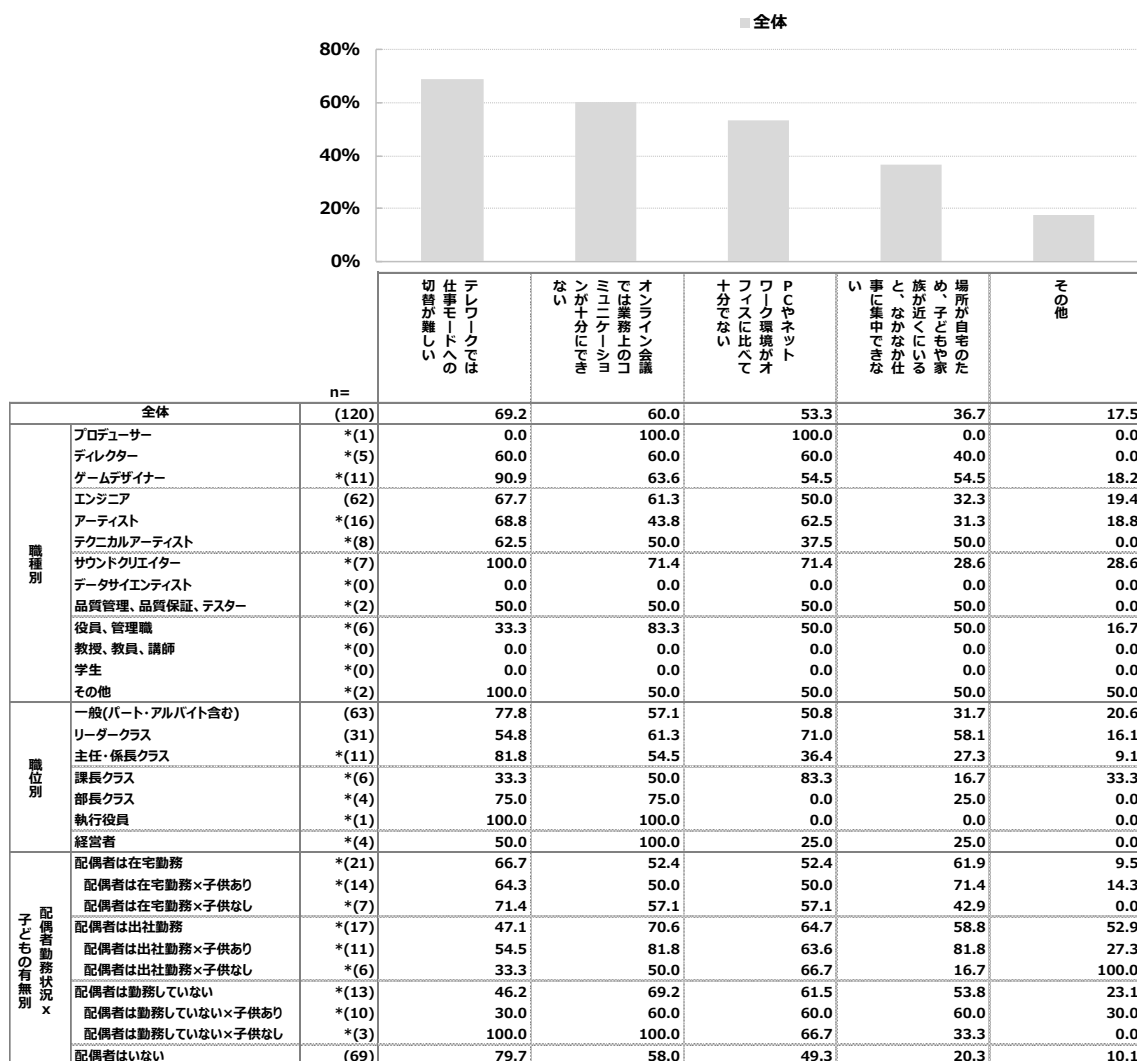


※基数：Q5で「生産性はすごく上がった」または「生産性は上がった」と回答した方

※n=30未満は参考値

2.9 生産性が下がったと感じる項目 (Q7-1)

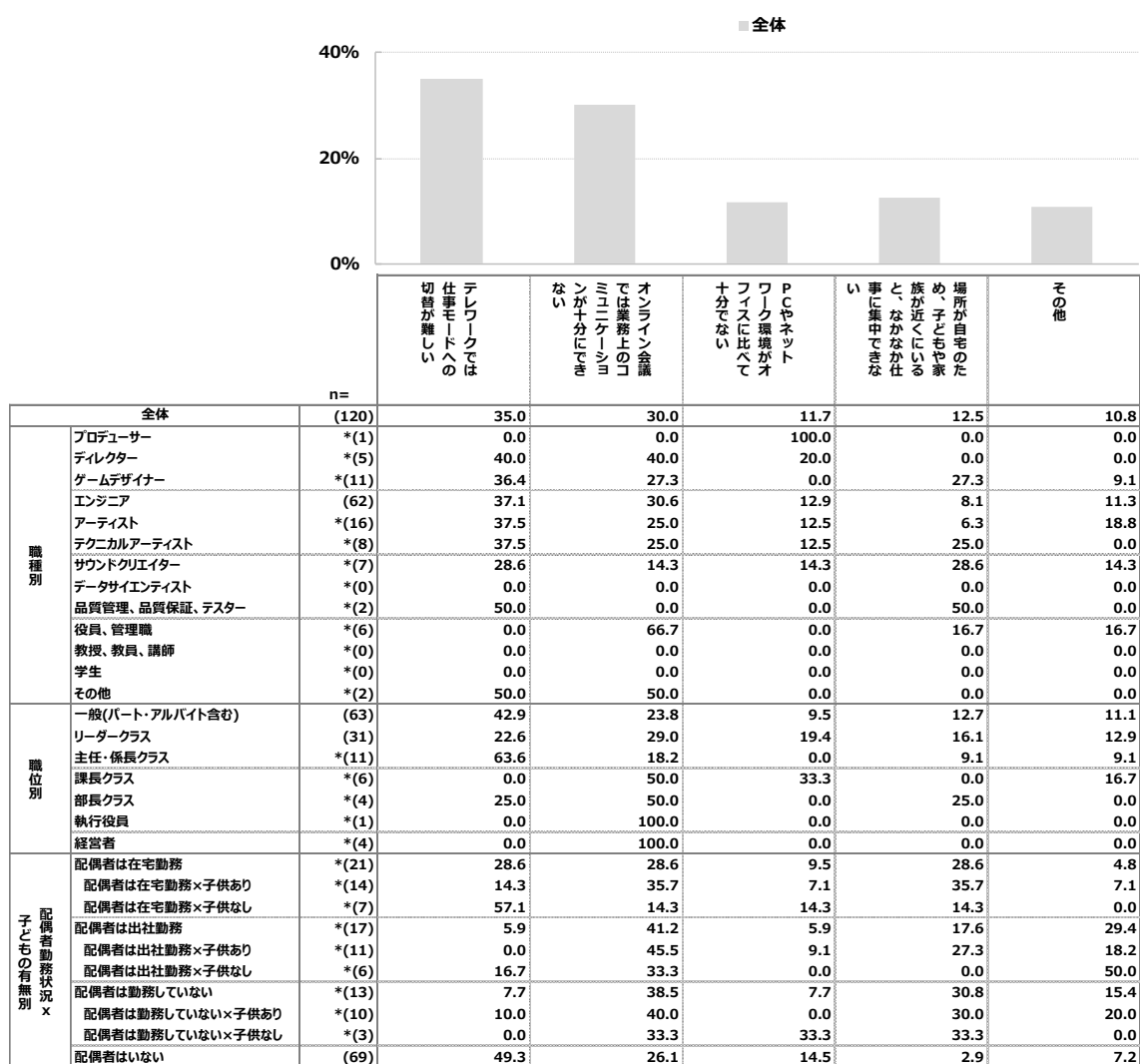
回答者の生産性が下がったと感じる項目は、「テレワークでは仕事モードへの切替が難しい」が最も高く 69.2%、次いで、「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」が 60.0%、「PCやネットワーク環境がオフィスに比べて十分でない」が 53.3%と続く。職業別にみると、ゲームデザイナー、サウンドクリエイターでは「テレワークでは仕事モードへの切替が難しい」のスコアが他の職業よりも高い。また、サウンドクリエイターや役員、管理職では「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」のスコアが他の職業よりも高い。子供の有無別にみると、子供ありでは、「場所が自宅のため、子どもや家族が近くにいて、なかなか仕事に集中できない」の割合が高く、子供の有無など家庭環境がテレワークでの生産性に影響することがうかがえる。



※基数：Q5で「生産性はすぐ下がった」または「生産性は下がった」と回答した方
※n=30未満は参考値

2.10 生産性が最も下がったと感じる項目 (Q7-2)

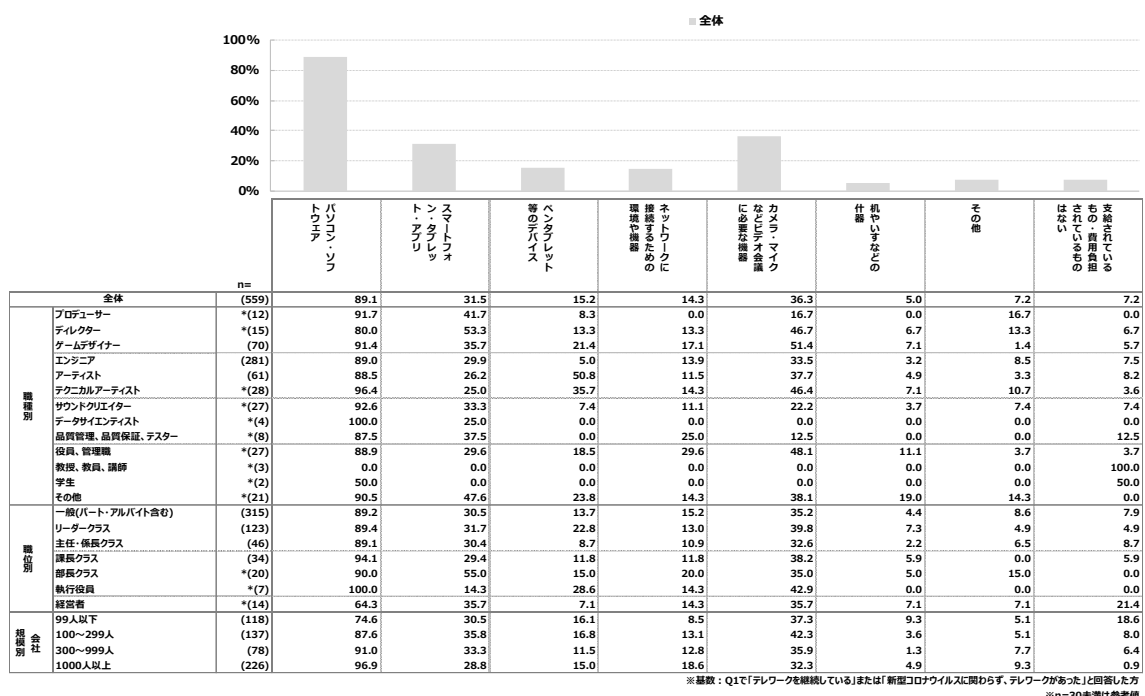
回答者の生産性が最も下がったと感じる項目は、「テレワークでは仕事モードへの切替が難しい」が最も高く 35.0%、「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」が 30.0%と続く。また、配偶者がいる方、さらに子どもがいる方の「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」のスコアが高い傾向にある。



※基数：Q5で「生産性はすぐ下がった」または「生産性は下がった」と回答した方
 ※n=30未満は参考値

2.11 テレワーク環境における勤務先からの支給品 (Q8)

回答者のテレワーク環境の構築に必要な「パソコン・ソフトウェア」の支給は89.1%とスコアが高いが、その他の環境については、「カメラ・マイクなどビデオ会議に必要な機器」が36.3%、「スマートフォン・タブレット・アプリ」が31.5%と続く。職種別にみると、ディレクターの「スマートフォン・タブレット・アプリ」、ゲームデザイナーや役員、管理職などでは「カメラ・マイクなどビデオ会議に必要な機器」の支給のスコアが高い。また、99人以下の規模の会社では「支給されているもの・費用負担されているものはない」のスコアが高く、企業規模での取り組みの差異が見られる。



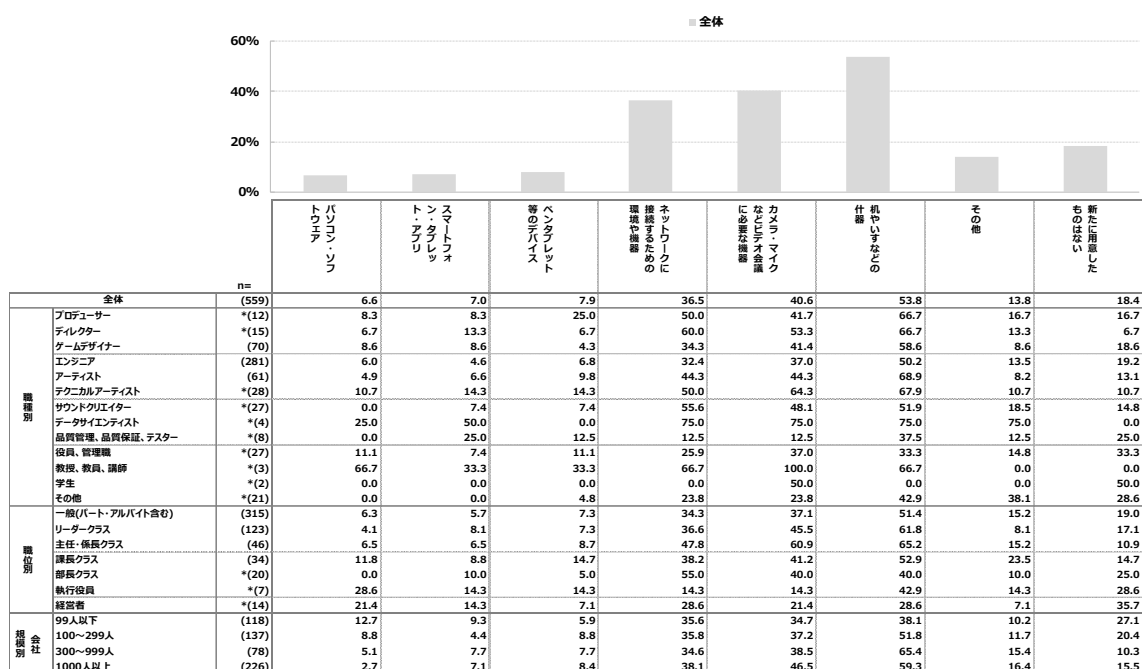
※補数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方 ※n=30未満は参考値

2.12 テレワーク環境において新たに自身で準備したもの (Q9)

回答者のテレワーク環境の構築において新たに個人で準備した物品は、「机やいすなどの什器」が最も高く53.8%、次いで、「カメラ・マイクなどビデオ会議に必要な機器」が40.6%、「ネットワークに接続するための環境や機器」が36.5%と続く。

職種別にみると、アーティスト、データサイエンティストなどでは「机やいすなどの什器」が他の職種よりも高く、ディレクター、テクニカルアーティストなどでは「カメラ・マイクなどビデオ会議に必要な機器」が他の職種よりも高い。

昨年は「椅子や机などの什器」が33.0%だったことから、テレワークの長期化に伴い自身の業務環境の改善をおこなった方が増えた様子が見える。

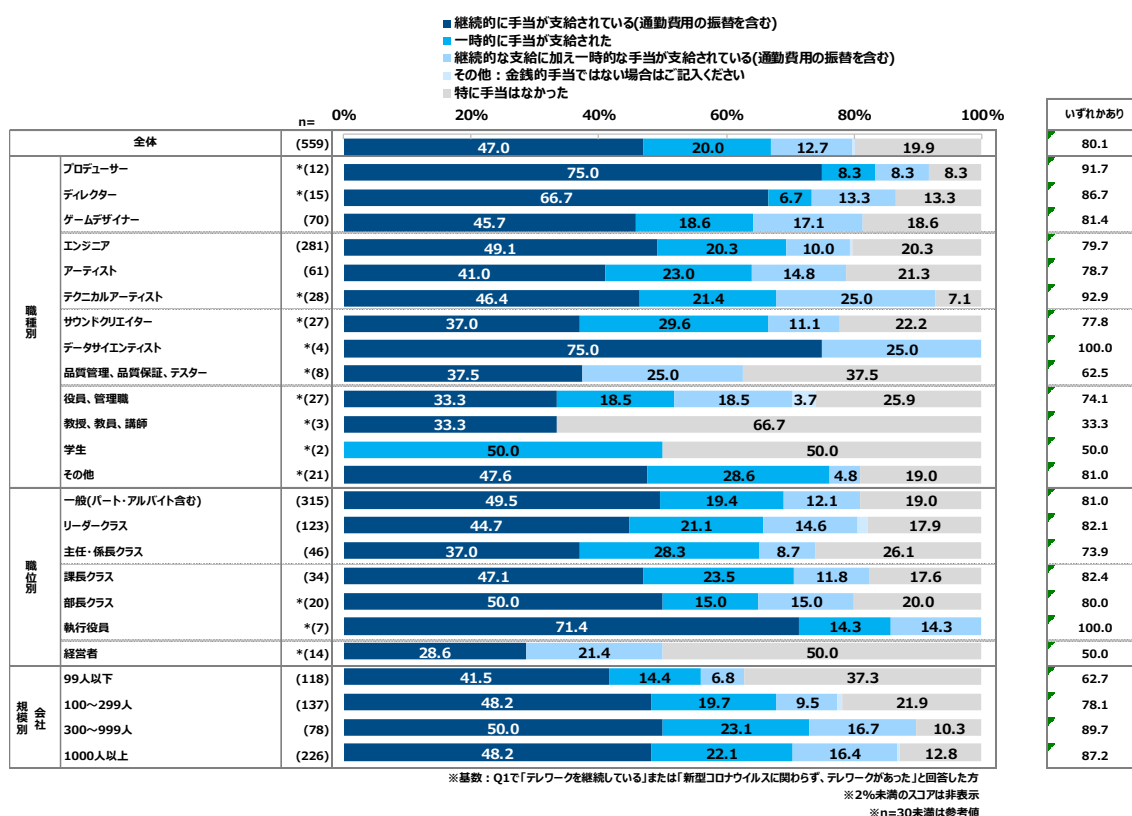


※補数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方
※n=30未満は参考値

2.13 テレワークの特別な手当等の支給 (Q10)

回答者のテレワークの特別な手当等の支給は、「継続的に手当が支給されている(通勤費用の振替を含む)」が最も高く47.0%、次いで、「一時的に手当が支給された」が20.0%、「特に手当はなかった」が19.9%と続く。

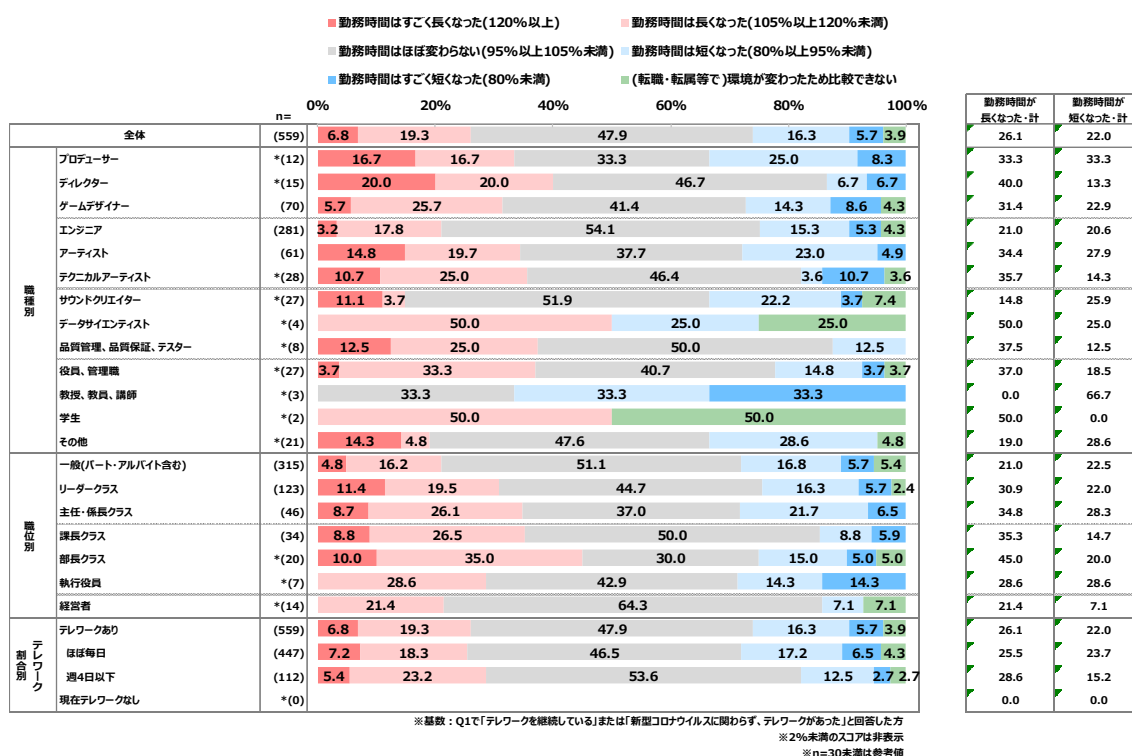
従業員規模別にみると、何らかの支給がある会社は、従業員規模が大きくなるにつれスコアは上がる傾向にある。



2.14 テレワークでの勤務時間の変化 (Q11)

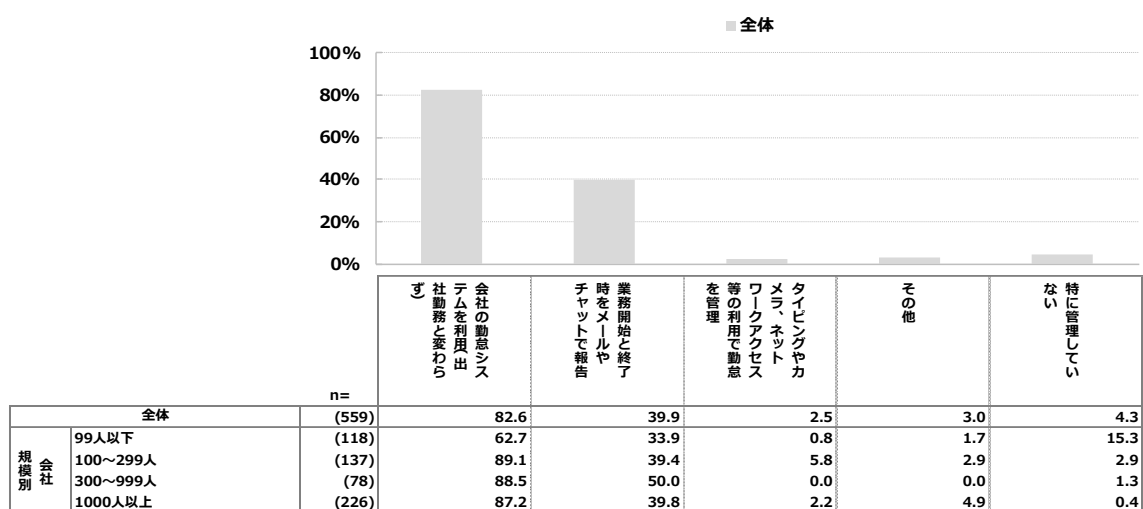
回答者のテレワークでの勤務時間の変化は、傾向としては昨年とほぼ変わらず「勤務時間はほぼ変わらない」47.9%と約半数で、長くなったと短くなったが残りを概ね案分している。若干ではあるが昨年との差としては、「勤務時間がすごく長くなった(120%以上)」「勤務時間は長くなった(105%~120%未満)」が26.1%と昨年よりも4%増えており、「勤務時間はほぼ変わらない(95%~105%未満)」が47.9%と5%減っている、「勤務時間は短くなった(80%~95%未満)」「勤務時間はすごく短くなった(80%未満)」は22%と3%減っている。

職種別にみると、プロデューサーでは、「勤務時間がすごく長くなった(120%以上)」「勤務時間は長くなった(105%~120%未満)」が33.3%と昨年より6.4%増えており、ディレクターでは、「勤務時間がすごく長くなった(120%以上)」「勤務時間は長くなった(105%~120%未満)」が40%と2倍の増加となっている。また、プロデューサー、ディレクターを含めて、リーダークラス、主任・係長クラス、課長クラス、部長クラスともに勤務時間は昨年に引き続き30%以上がテレワーク環境下で勤務時間が長くなったと感じている。



2.15 勤怠管理 (Q12)

回答者の勤怠管理は、「会社の勤怠システムを利用した（出社勤務と変わらず）」が 82.6%と 5.5%増えている、次いで、「業務開始と終了時をメールやチャットで報告した」が 39.9%と 5.2%下がり、会社の勤怠システムを利用しているのが全体として 81.8%と高く、会社の従業員数に寄らず全体として 79.8%が勤怠システムおよびリモートツールなど活用している。



※基数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方

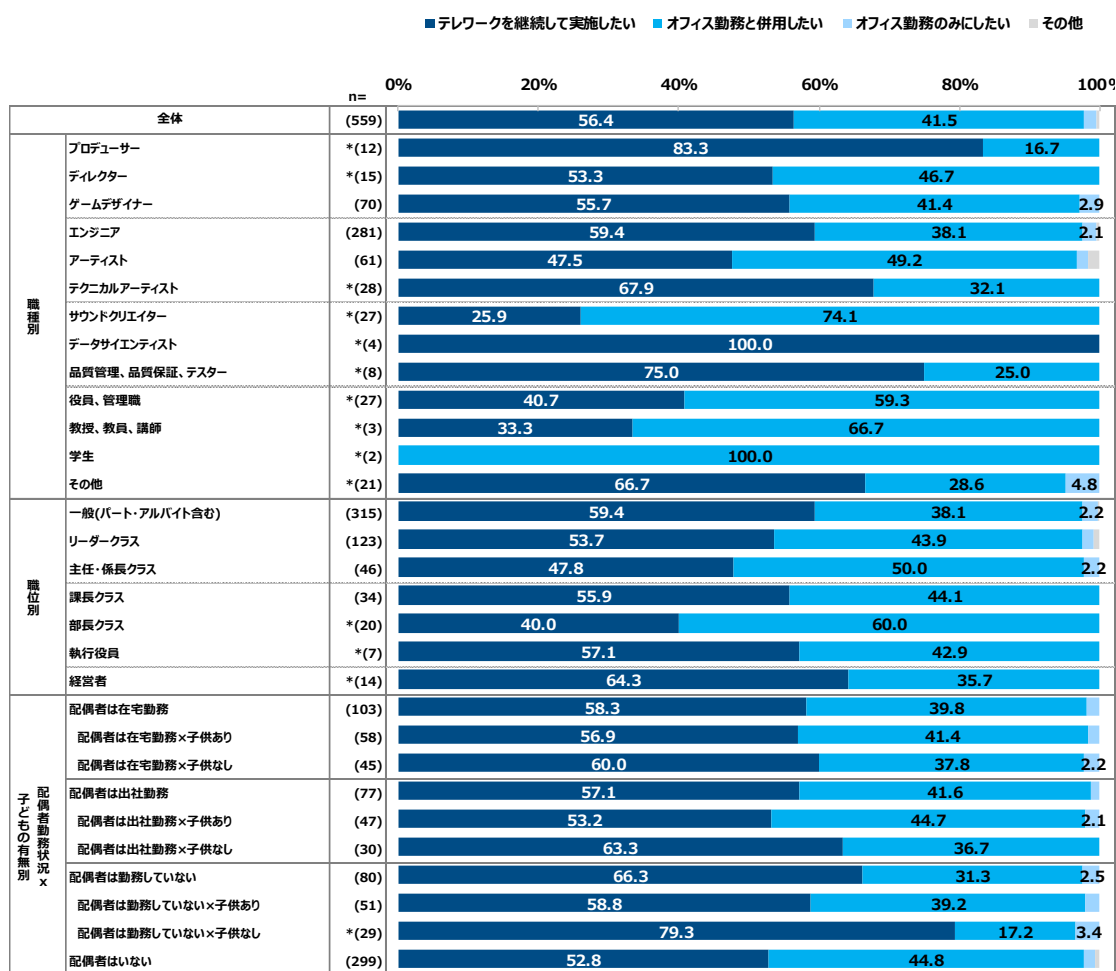
2.16 通常勤務になった際のテレワークの希望 (Q13)

回答者の通常勤務になった際のテレワークの希望は、「テレワークを継続して実施したい」が56.4%、「オフィス勤務と併用したい」が41.5%と、全体としてテレワークの継続の希望が高い。特に継続実施の要望は今年の33.4%より高くなっており、テレワークのみで不都合のない環境が整ってきていることがうかがえる。

職業別にみると、アーティストが「オフィス勤務と併用したい」が49.2%で約半数となるが「テレワークを継続して実施したい」が47.5%とテレワークの継続の希望が高い。

職位別にみても、主任・係長クラスにて「オフィス勤務と併用したい」が50%と半数になるが「テレワークを継続して実施したい」が47.8%とこちらもテレワークの継続の希望が昨年よりも増えている。

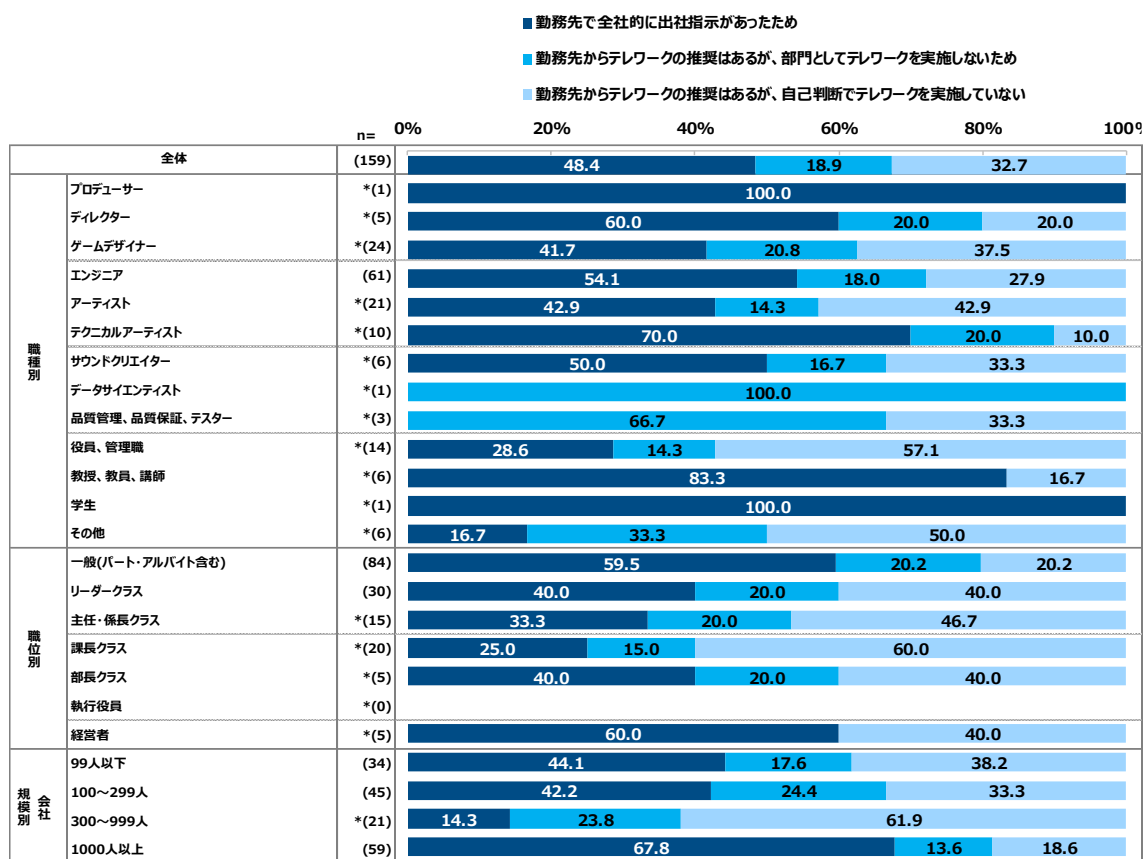
配偶者勤務状況×子供の有無でみると全体で、「テレワークを継続して実施したい」が60.5%と昨年より22.7%高く、継続による対応状況の改善がすすんだと思われる



※基数：Q1で「テレワークを継続している」または「新型コロナウイルスに関わらず、テレワークがあった」と回答した方
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.17 テレワークを実施しなかった理由 (Q14)

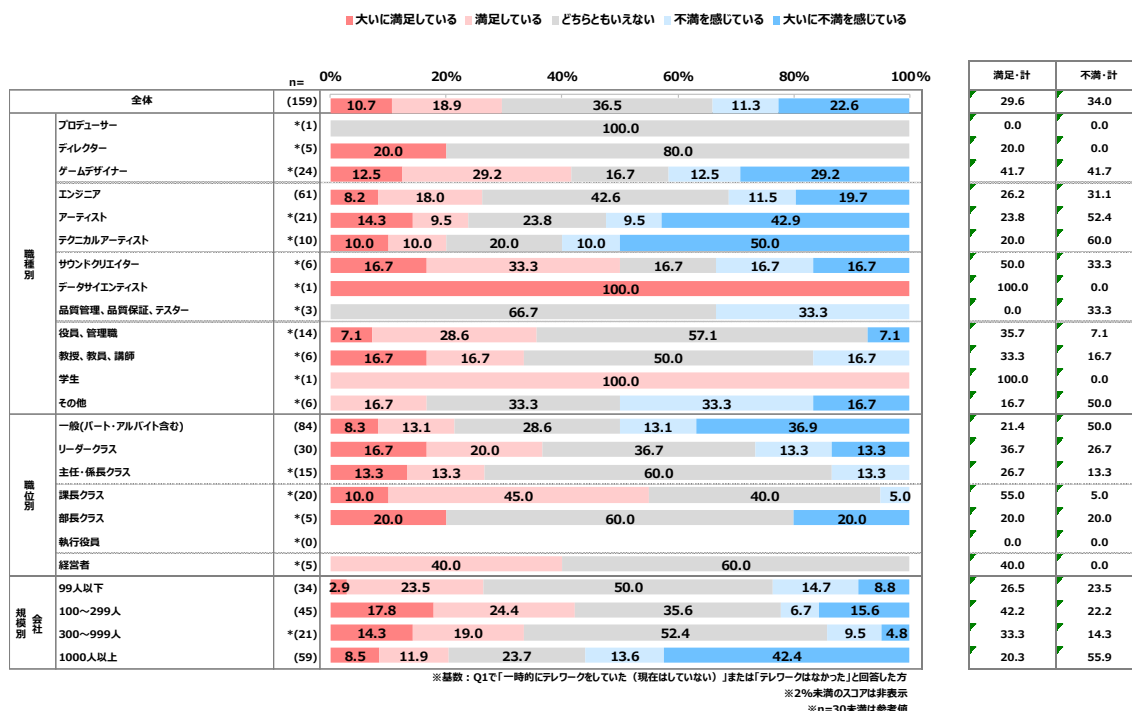
回答者のテレワークをしなかった理由は、「勤務先で全社的に出社指示があったため」が48.4%と高く、次いで「勤務先からテレワークの推奨はあるが、自己判断でテレワークを実施していない」が32.7%、「勤務先からテレワークの推奨はあるが、部門としてテレワークを実施しないため」が18.9%と続く。



※基数：Q1で「一時的にテレワークをしていた（現在はしていない）」または「テレワークはなかった」と回答した方
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

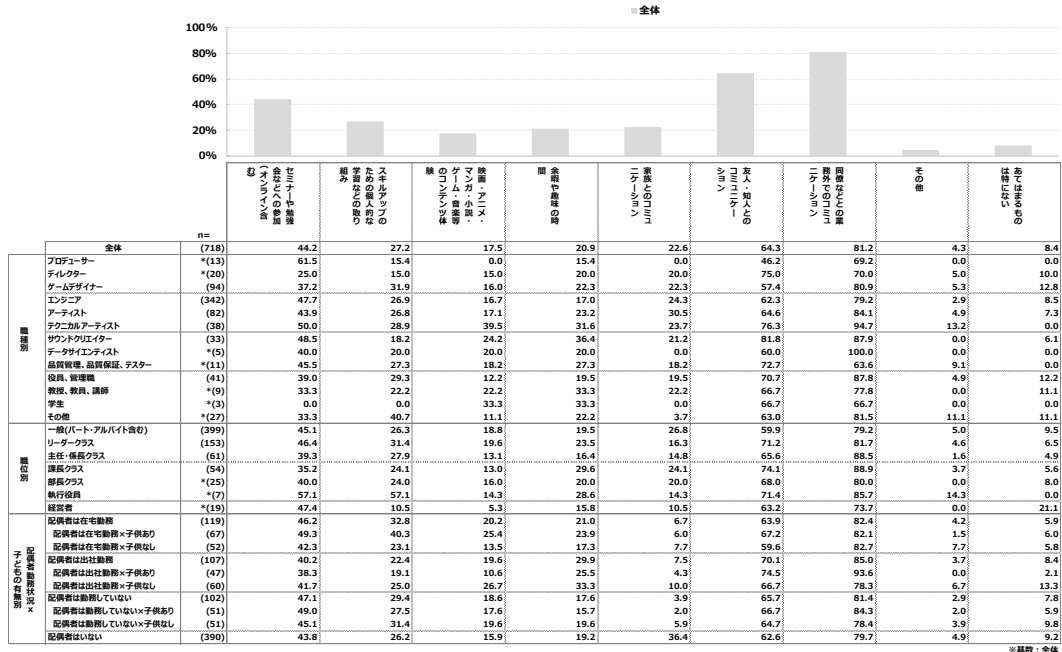
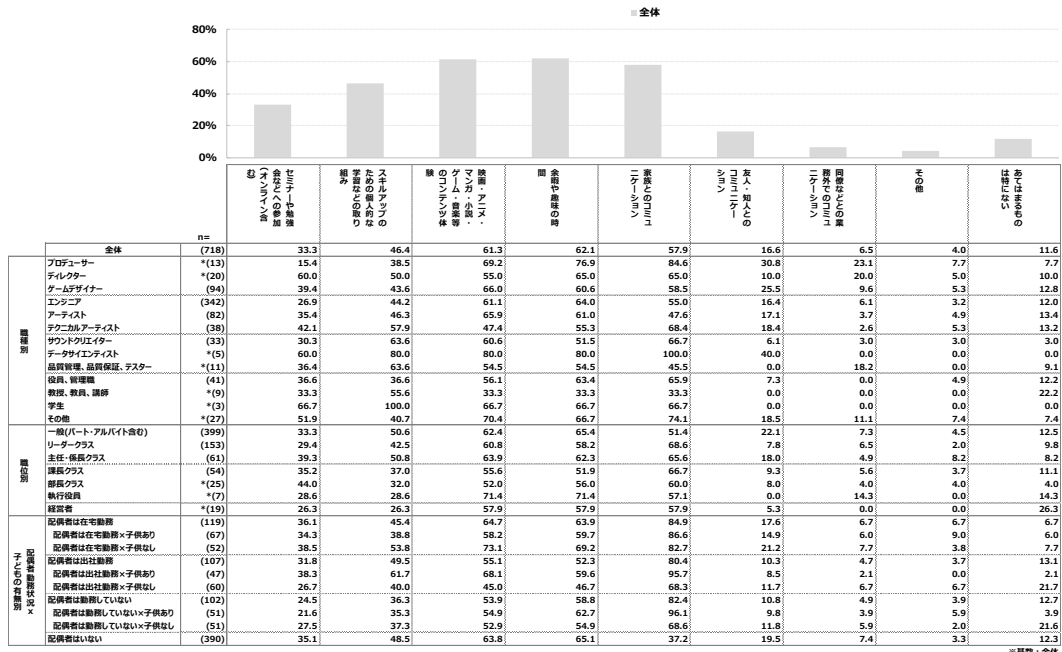
2.18 テレワークを実施しなかった事に対する満足度 (Q15)

回答者のテレワークを実施していないことに対しての全体の満足度は、「不満」が 33.9%、「満足」が 29.6%となるが、「どちらともいえない」が 36.5%となり、テレワークを実施していないことに対しての満足はこの段階では一概の判断はできない。



2.19 業務以外の過ごし方で充実したこと・十分に取り組めなかったこと (Q19)

回答者のこの1年間で充実したことについて、「映画・アニメ・マンガ・小説・ゲーム・音楽等のコンテンツ体験」が61.3%、「余暇や趣味の時間」が62.1%、「家族とのコミュニケーション」が57.9%と高く、この1年間で十分に取り組めなかったことについて、「同僚などとの業務上でのコミュニケーション」が81.2%、「友人・知人とのコミュニケーション」が64.3%、「セミナーや勉強会などへの参加 (オンライン含む)」が44.2%と高い。



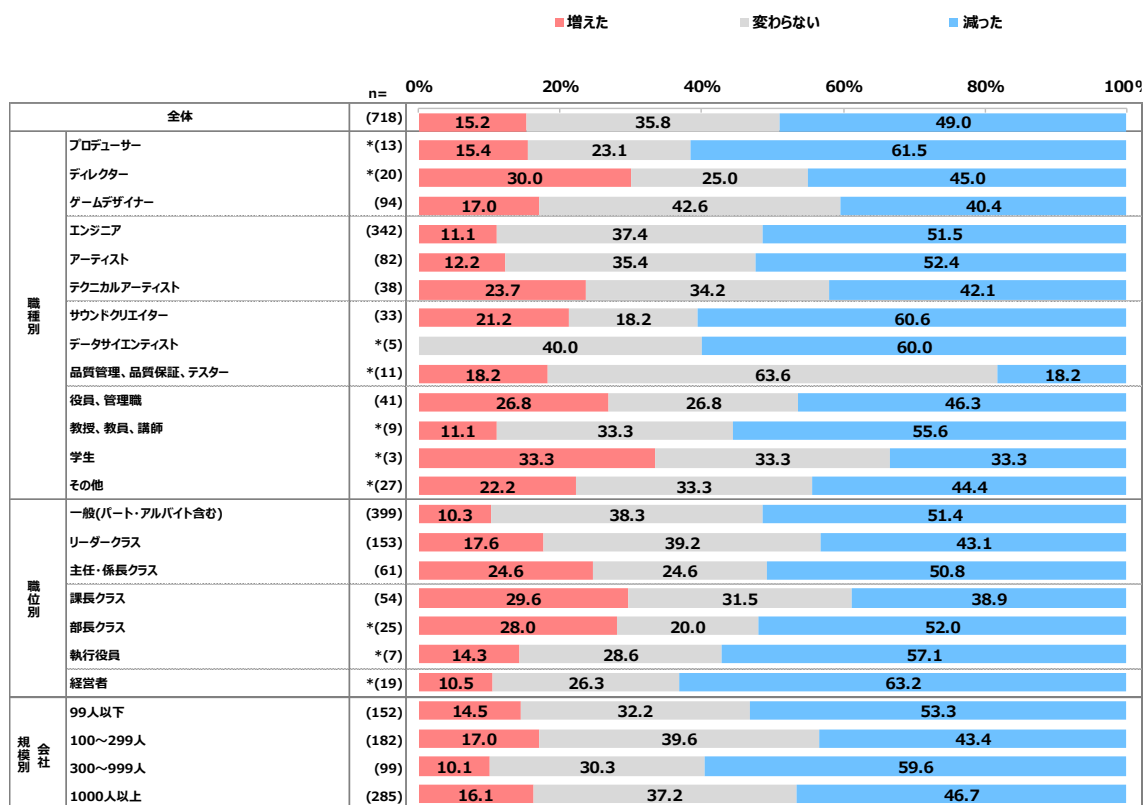
2.20 業務上のコミュニケーション頻度の変化 (Q20)

回答者の業務上のコミュニケーション頻度について、「減った」がほぼ半数の49.0%と最も高く、次いで「変わらない」が35.8%、「増えた」が15.4%と続く。

職種別にみると「減った」はプロデューサーの61.5%が最も高く、「増えた」はディレクターの30.0%が最も高かった。

職位別では、「減った」は経営者の63.2%が最も高く、「増えた」は課長クラスの29.6%が最も高かった。

テレワークによって、全体を統括する立場のものがコミュニケーション頻度の減少を感じており、多くのメンバーを取りまとめる立場のものがコミュニケーション頻度の増加を感じている様子がうかがえる。

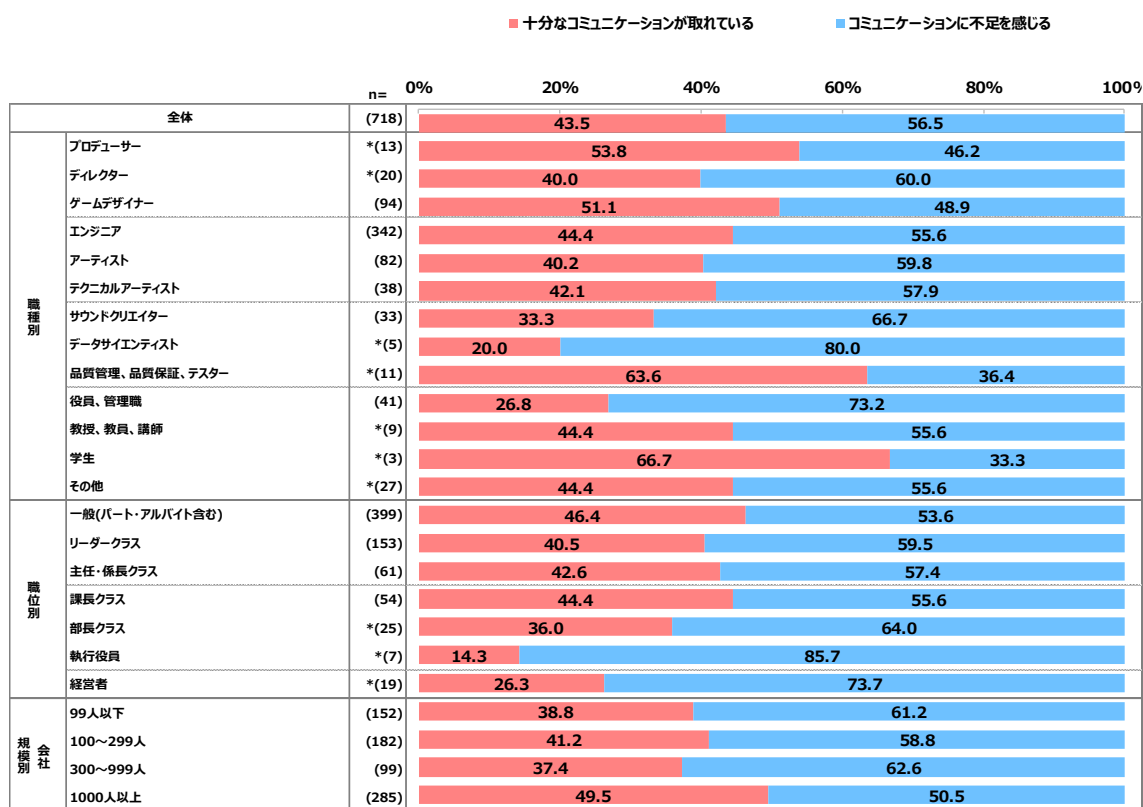


※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.21 業務上のコミュニケーションの過不足の変化 (Q21)

回答者の業務上のコミュニケーションの過不足について、「コミュニケーションに不足を感じる」が56.5%、「十分なコミュニケーションが取れている」が43.5%となり、若干ではあるがコミュニケーション不足を感じる傾向となった。

職種別では、役員・管理職の「コミュニケーションに不足を感じる」が73.2%と目立っており、職位別でも、執行役員・経営者がそれぞれ85.7%、73.7%と高く目立っている。会社組織的に全体を統括する立場にあるものがコミュニケーション不足を感じる傾向にある様子がうかがえる。

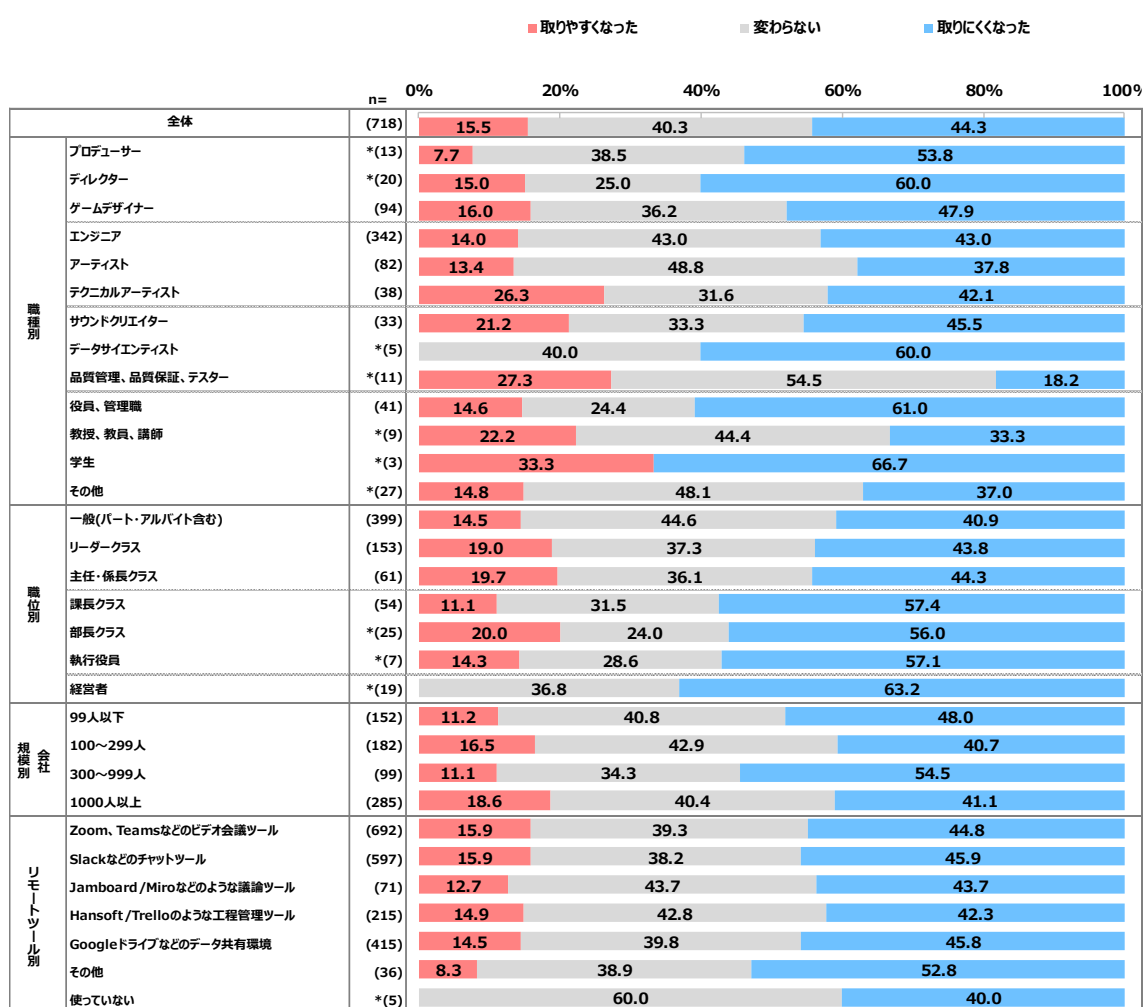


※基数：全体
※n=30未満は参考値

2.22 業務上のコミュニケーションの取りやすさの変化 (Q22)

回答者の業務上のコミュニケーションの取りやすさについて、「取りにくくなった」が最も高く 44.3% で「変わらない」が 40.3%、「取りやすくなった」が 15.5%と続く。

職種別にみると、「取りにくくなった」はプロデューサー・ディレクター・データサイエンティスト・役員・管理職のスコアが高く、プロデューサー・データサイエンティストについては「取りやすくなった」のスコアも低くなっている。職位別では課長クラス以上の「取りにくくなった」のスコアが高くなっている。

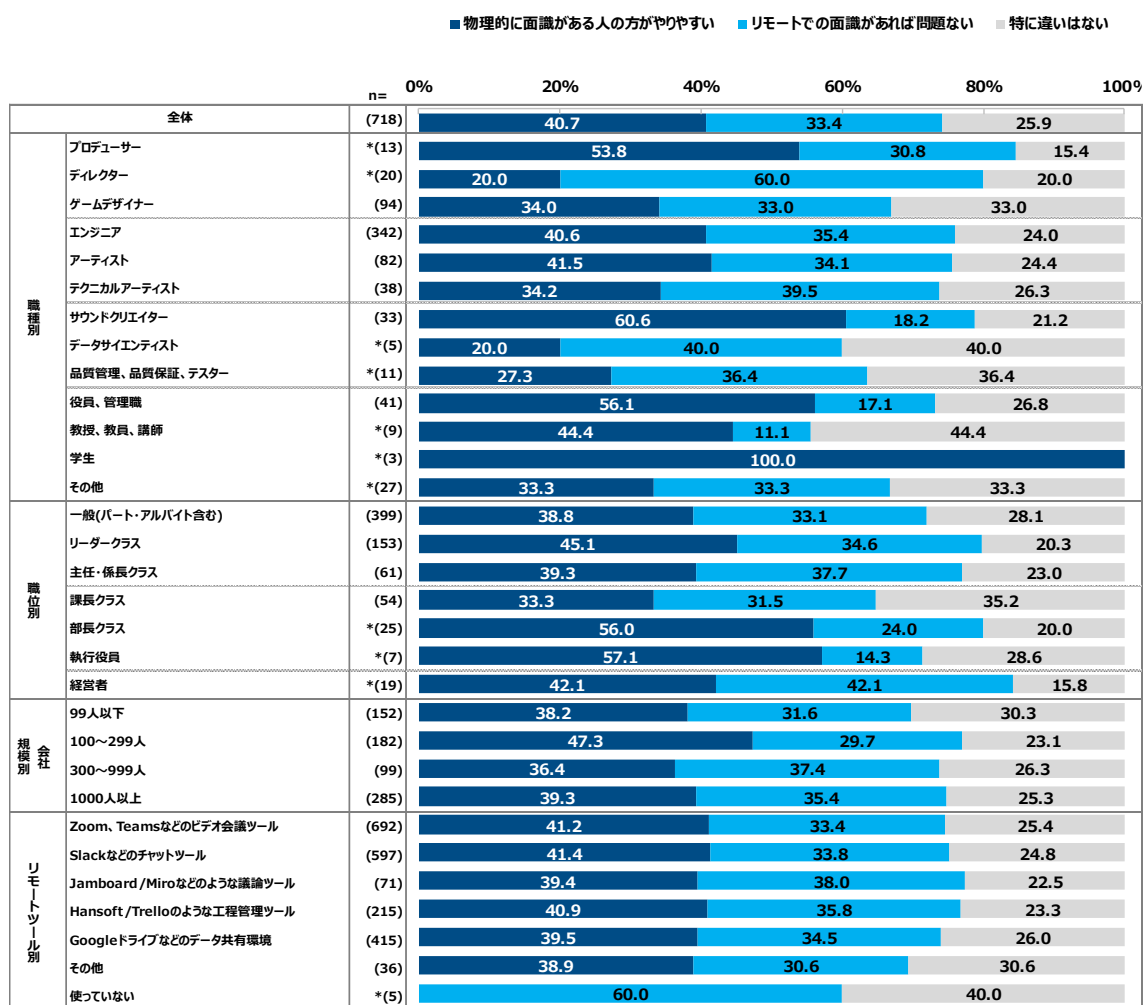


※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.23 リモートコミュニケーションでの面識による違い (Q23)

回答者のリモートツールでの業務上のコミュニケーションについて、「物理的に面識がある人の方がとりやすい」が40.7%と最も高く、「リモートでの面識があれば問題ない」が33.4%、「特に違いはない」が25.9%と続く。

職種別にみると、プロデューサー・サウンドクリエイター・役員・管理職の「物理的に面識がある人の方が取りやすい」のスコアが高く、ディレクター・データサイエンティスト・品質管理・品質保証・テスターのスコアが低くなっている。職位別にみると、部長クラス・執行役員が「物理的に面識がある人の方がやりやすい」の割合が他の職位よりも高い。



※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

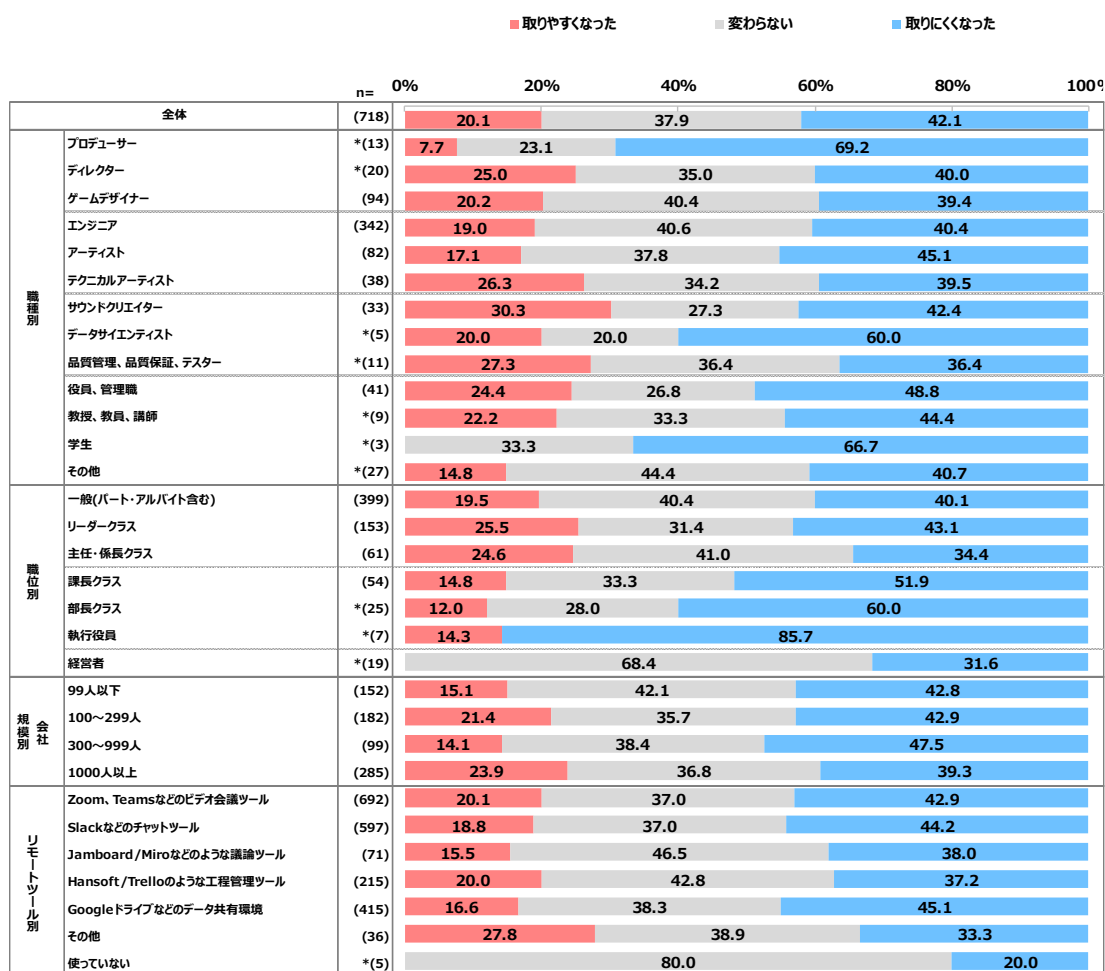
2.24 コミュニケーションの変化 (Q24)

「業務上のちょっとした確認」、「議論の上での方針などの決定」、「雑談」といったコミュニケーションについて、取りやすさに変化があったかを問うた。

2.24.1 業務上のちょっとした確認について(Q24-1)

「業務上のちょっとした確認」については、「取りにくくなった」が42.1%で最も高く、「変わらない」が37.9%、「取りやすくなった」が20.1%と続く。

職種別にみると、プロデューサーでは、「取りにくくなった」が69.2%で最も高く、「取りやすくなった」が7.7%で最も低かった。職位別では課長クラス以上で「取りにくくなった」のスコアが高い傾向にあり、「取りやすくなった」のスコアが低い傾向にある。経営者は「変わらないが」68.4%で他の職位と比べて高い。

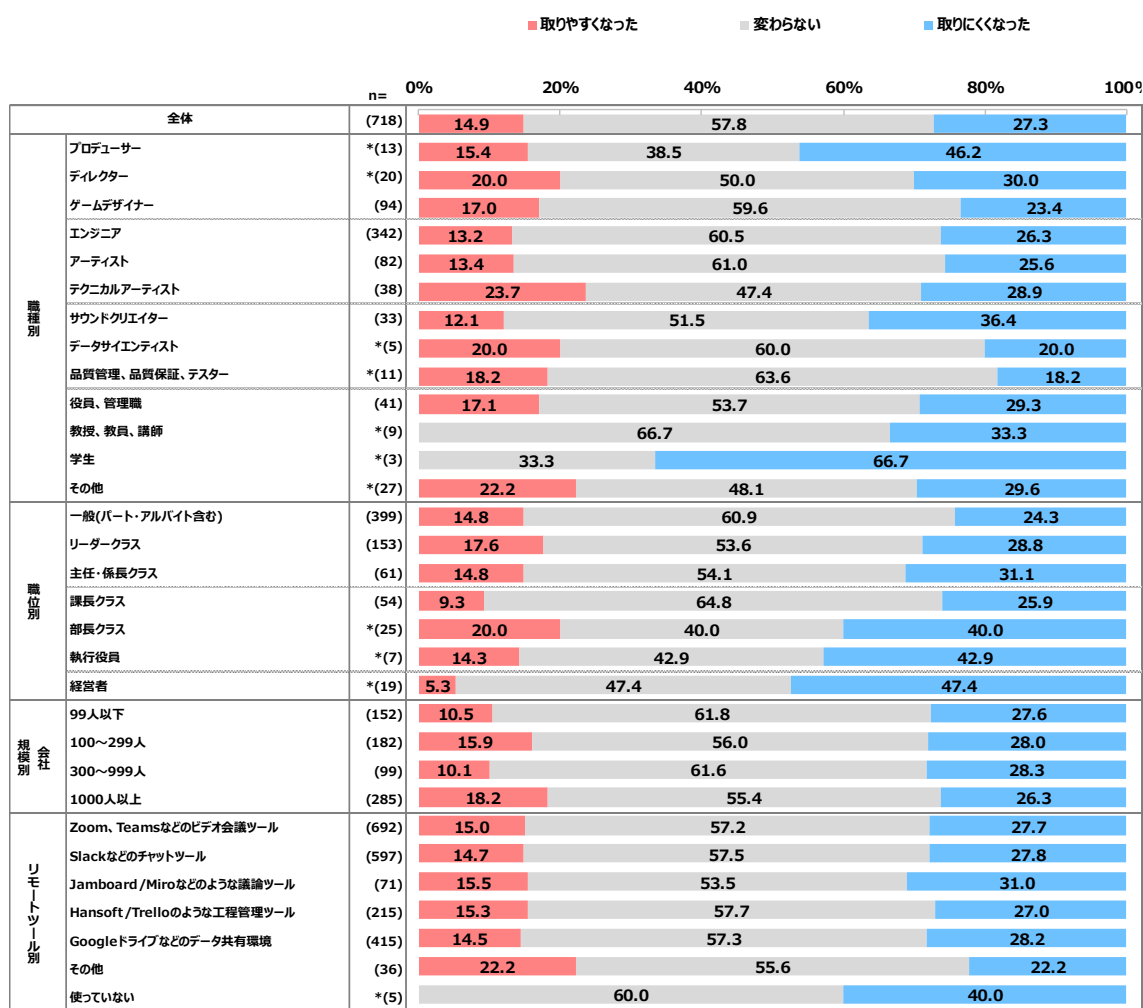


※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.24.2 議論の上での方針などの決定について(Q24-2)

「議論の上での方針などの決定について」は、「変わらない」が57.8%で最も高く、「取りにくくなった」が27.3%、「取りやすくなった」が14.9%と続く。

職種別にみると、プロデューサーでは、「取りにくくなった」が46.2%で他の職種よりも高い。職位別にみると、部長クラス以上で「取りにくくなった」のスコアが他の職位よりも高い。



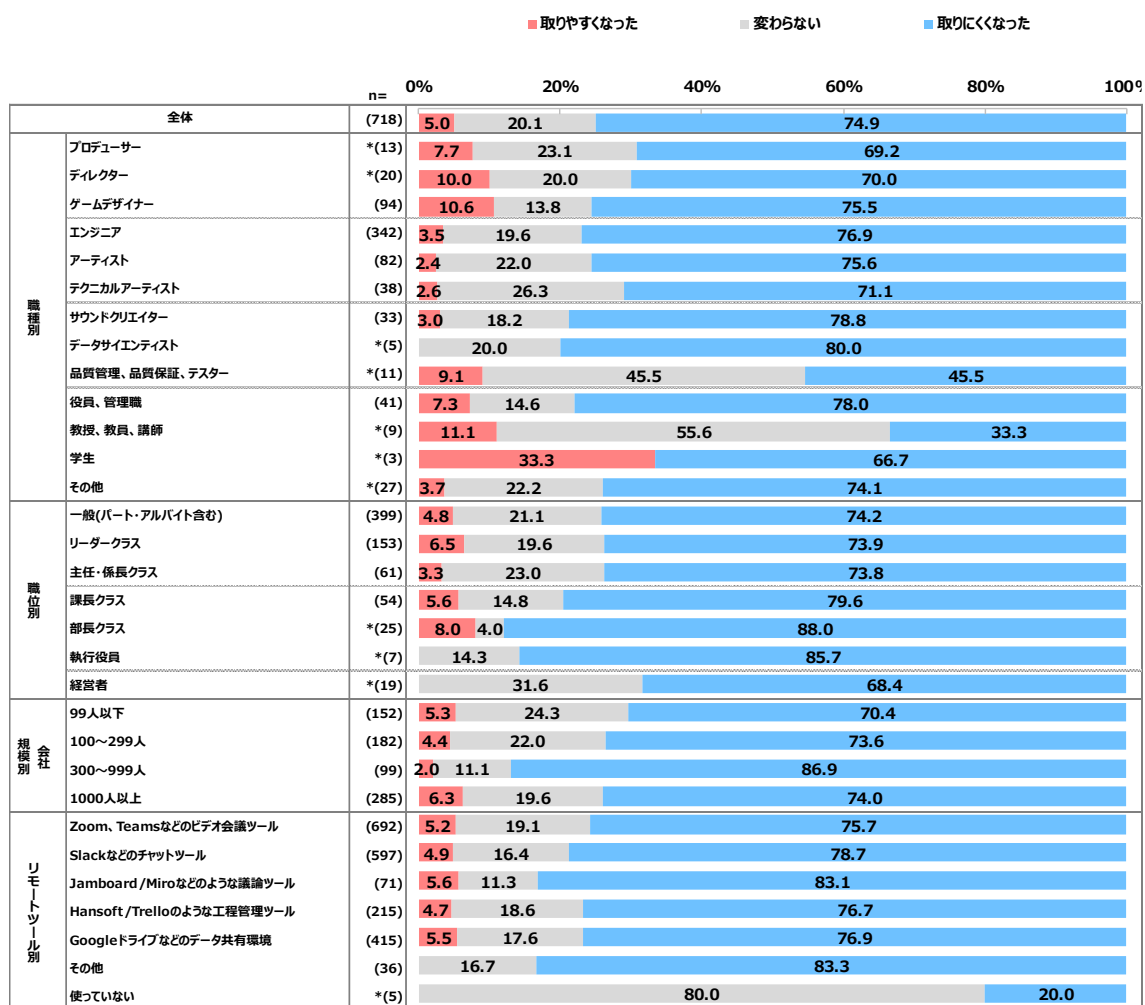
※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.24.3 雑談について(Q24-3)

「雑談」については、「取りにくくなった」が74.9%で最も高く、「変わらない」が20.1%、「取りやすくなった」が5.0%と続く。

職種別にみると、エンジニア・アーティスト・テクニカルアーティスト・サウンドクリエイターの「取りやすくなった」が他の職種と比べて低い。

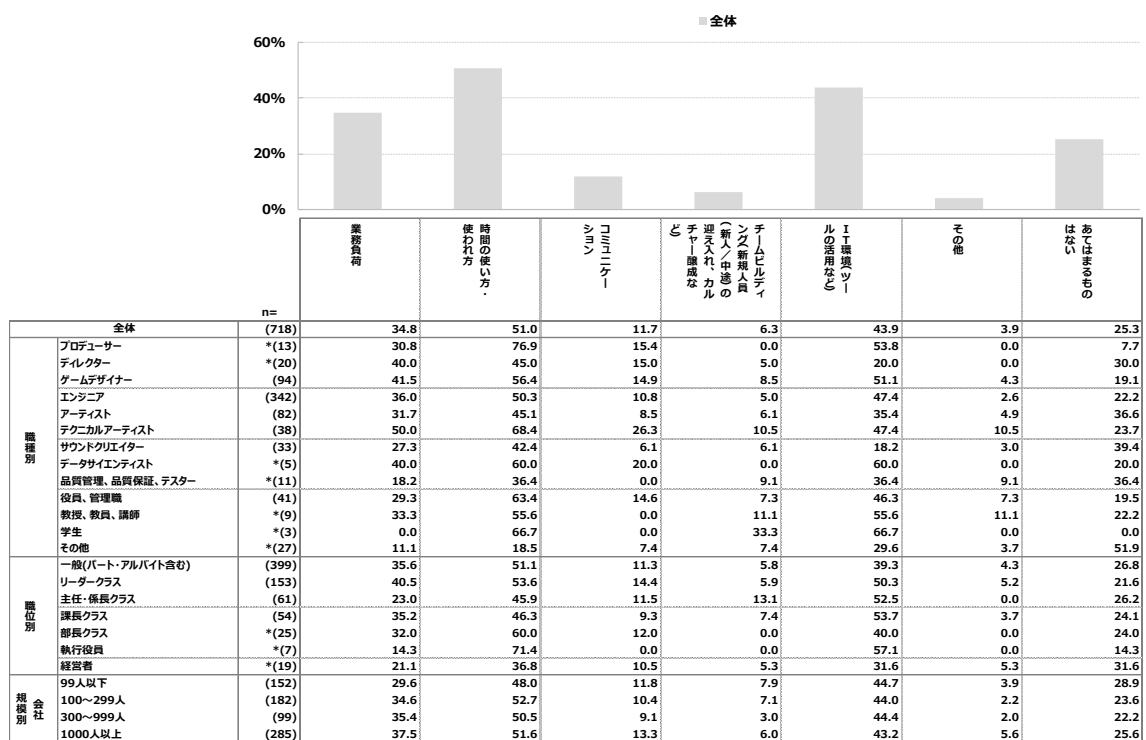
職位別にみると、課長クラス・部長クラス・執行役員では、「取りにくくなった」のスコアが他の職位に比べて高い。会社規模別を見ると、300～999人では、「取りにくくなった」が86.9%と高い。



※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.25 グループワークでよくなった点 (Q26-1)

回答者のグループワークでよくなった点は、「時間の使い方・使われ方」が51.0%で最も高く、次いで「IT環境(ツールの活用など)」が43.9%、「業務負荷」が34.8%となっている。一方、「コミュニケーション」が11.7%、「チームビルディング(新規人員(新人/中途)の迎え入れ、カルチャー醸成など)」が6.3%と、人とのやり取りが重要な項目でのスコアが低い。

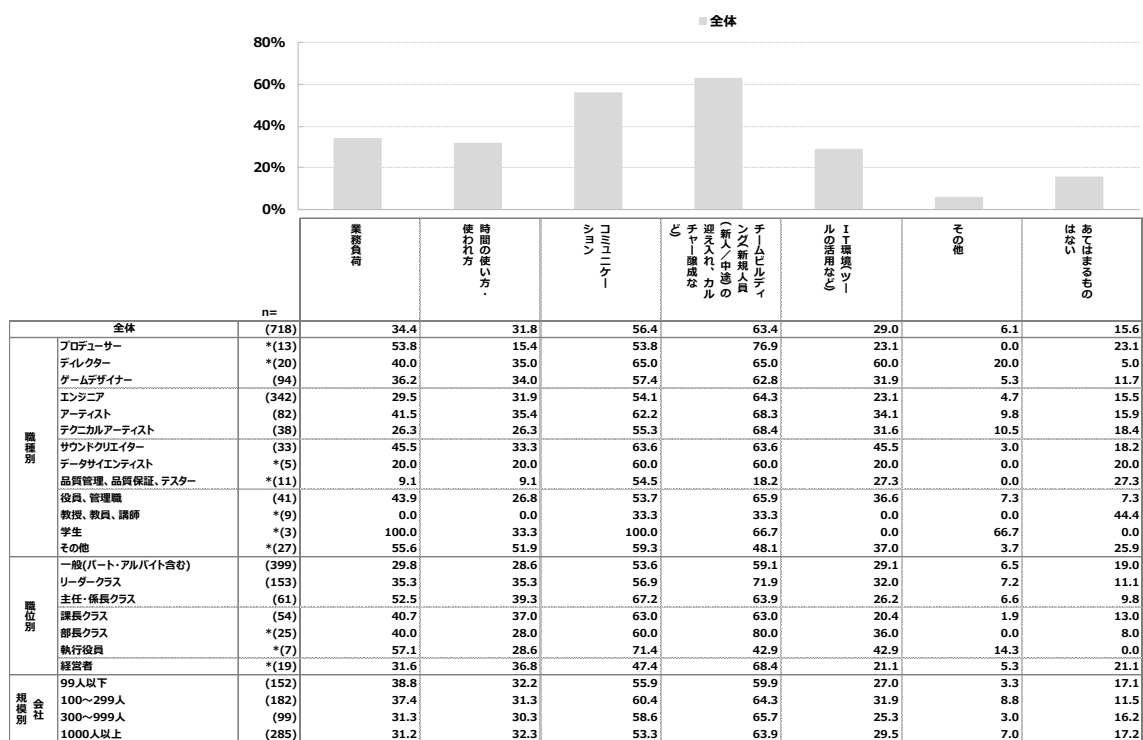


n=		業務負荷	時間の使い方・使われ方	コミュニケーション	チームビルディング(新規人員(新人/中途)の迎え入れ、カルチャー醸成など)	IT環境(ツールの活用など)	その他	あてはまるものはない	
全体	(718)	34.8	51.0	11.7	6.3	43.9	3.9	25.3	
職種別	プロデューサー	*(13)	30.8	76.9	15.4	0.0	53.8	0.0	7.7
	ディレクター	*(20)	40.0	45.0	15.0	5.0	20.0	0.0	30.0
	ゲームデザイナー	(94)	41.5	56.4	14.9	8.5	51.1	4.3	19.1
	エンジニア	(342)	36.0	50.3	10.8	5.0	47.4	2.6	22.2
	アーティスト	(82)	31.7	45.1	8.5	6.1	35.4	4.9	36.6
	テクニカルアーティスト	(38)	50.0	68.4	26.3	10.5	47.4	10.5	23.7
	サウンドクリエイター	(33)	27.3	42.4	6.1	6.1	18.2	3.0	39.4
	データサイエンティスト	*(5)	40.0	60.0	20.0	0.0	60.0	0.0	20.0
	品質管理、品質保証、テスター	*(11)	18.2	36.4	0.0	9.1	36.4	9.1	36.4
	役員、管理職	(41)	29.3	63.4	14.6	7.3	46.3	7.3	19.5
職位別	教授、教員、講師	*(9)	33.3	55.6	0.0	11.1	55.6	11.1	22.2
	学生	*(3)	0.0	66.7	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	その他	*(27)	11.1	18.5	7.4	7.4	29.6	3.7	51.9
	一般(パート・アルバイト含む)	(399)	35.6	51.1	11.3	5.8	39.3	4.3	26.8
規模別	リーダークラス	(153)	40.5	53.6	14.4	5.9	50.3	5.2	21.6
	主任・係長クラス	(61)	23.0	45.9	11.5	13.1	52.5	0.0	26.2
	課長クラス	(54)	35.2	46.3	9.3	7.4	53.7	3.7	24.1
	部長クラス	*(25)	32.0	60.0	12.0	0.0	40.0	0.0	24.0
	執行役員	*(7)	14.3	71.4	0.0	0.0	57.1	0.0	14.3
	経営者	*(19)	21.1	36.8	10.5	5.3	31.6	5.3	31.6
規模別	99人以下	(152)	29.6	48.0	11.8	7.9	44.7	3.9	28.9
	100~299人	(182)	34.6	52.7	10.4	7.1	44.0	2.2	23.6
	300~999人	(99)	35.4	50.5	9.1	3.0	44.4	2.0	22.2
	1000人以上	(285)	37.5	51.6	13.3	6.0	43.2	5.6	25.6

※基数：全体
※n=30未満は参考値

2.26 グループワークで課題と感じる点 (Q26-2)

回答者のグループワークで課題と感じる点は、「チームビルディング(新規人員(新人／中途)の迎え入れ、カルチャー醸成など)」が63.4%で最も課題感が高く、次いで「コミュニケーション」が56.4%、「業務負荷」が34.4%、「時間の使い方・使われ方」が31.8%、「IT環境(ツールの活用など)」29.0%となっており、よくなった点で低値だった項目の課題感が高い傾向がうかがえる。

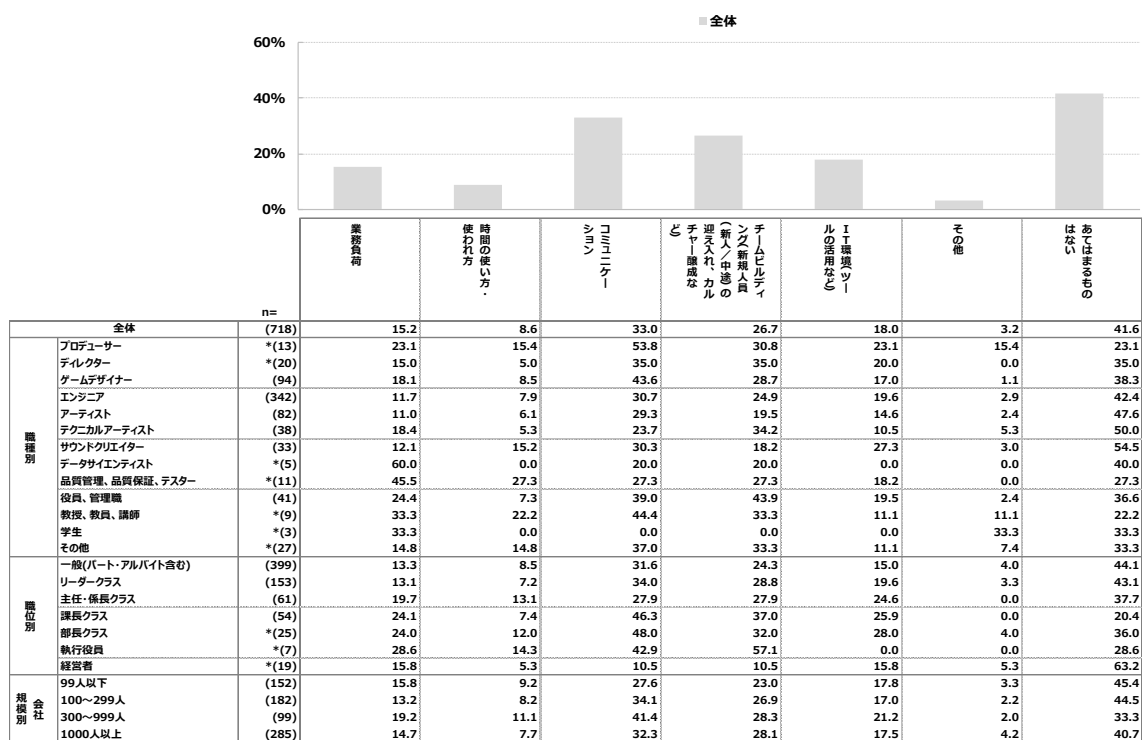


n=		業務負荷	時間の使い方・使われ方	コミュニケーション	チームビルディング(新規人員(新人／中途)の迎え入れ、カルチャー醸成など)	IT環境(ツールの活用など)	その他	あてはまるものはない	
全体	(718)	34.4	31.8	56.4	63.4	29.0	6.1	15.6	
職種別	プロデューサー	*(13)	53.8	15.4	53.8	76.9	23.1	0.0	23.1
	ディレクター	*(20)	40.0	35.0	65.0	65.0	60.0	20.0	5.0
	ゲームデザイナー	(94)	36.2	34.0	57.4	62.8	31.9	5.3	11.7
	エンジニア	(342)	29.5	31.9	54.1	64.3	23.1	4.7	15.5
	アーティスト	(82)	41.5	35.4	62.2	68.3	34.1	9.8	15.9
	テクニカルアーティスト	(38)	26.3	26.3	55.3	68.4	31.6	10.5	18.4
	サウンドクリエイター	(33)	45.5	33.3	63.6	63.6	45.5	3.0	18.2
	データサイエンティスト	*(5)	20.0	20.0	60.0	60.0	20.0	0.0	20.0
	品質管理、品質保証、テスター	*(11)	9.1	9.1	54.5	18.2	27.3	0.0	27.3
	役員、管理職	(41)	43.9	26.8	53.7	65.9	36.6	7.3	7.3
職位別	教授、教員、講師	*(9)	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	44.4
	学生	*(3)	100.0	33.3	100.0	66.7	0.0	66.7	0.0
	その他	*(27)	55.6	51.9	59.3	48.1	37.0	3.7	25.9
	一般(パート・アルバイト含む)	(399)	29.8	28.6	53.6	59.1	29.1	6.5	19.0
リーダークラス	(153)	35.3	35.3	56.9	71.9	32.0	7.2	11.1	
主任・係長クラス	(61)	52.5	39.3	67.2	63.9	26.2	6.6	9.8	
課長クラス	(54)	40.7	37.0	63.0	63.0	20.4	1.9	13.0	
部長クラス	*(25)	40.0	28.0	60.0	80.0	36.0	0.0	8.0	
執行役員	*(7)	57.1	28.6	71.4	42.9	42.9	14.3	0.0	
経営者	*(19)	31.6	36.8	47.4	68.4	21.1	5.3	21.1	
規模別	99人以下	(152)	38.8	32.2	55.9	59.9	27.0	3.3	17.1
	100～299人	(182)	37.4	31.3	60.4	64.3	31.9	8.8	11.5
	300～999人	(99)	31.3	30.3	58.6	65.7	25.3	3.0	16.2
	1000人以上	(285)	31.2	32.3	53.3	63.9	29.5	7.0	17.2

※基数：全体
※n=30未満は参考値

2.27 グループワークで改善に取り組んでいるもの (Q26-3)

回答者のグループワークで改善に取り組んでいるものは、「あてはまるものはない」が41.6%で最も高く、「コミュニケーション」が33.0%、「チームビルディング(新規人員(新人/中途)の迎え入れ、カルチャー醸成など)」が26.7%「IT環境(ツールの活用など)」18.0%、業務負荷」が15.2%、「時間の使い方・使われ方」が8.6%となっており、課題感は認識しているが改善にまで至っていない現状が見える。



n=		全体	業務負荷	時間の使い方・使われ方	コミュニケーション	チームビルディング(新規人員(新人/中途)の迎え入れ、カルチャー醸成など)	IT環境(ツールの活用など)	その他	あてはまるものはない
職種別	全体	(718)	15.2	8.6	33.0	26.7	18.0	3.2	41.6
	プロデューサー	*(13)	23.1	15.4	53.8	30.8	23.1	15.4	23.1
	ディレクター	*(20)	15.0	5.0	35.0	35.0	20.0	0.0	35.0
	ゲームデザイナー	(94)	18.1	8.5	43.6	28.7	17.0	1.1	38.3
	エンジニア	(342)	11.7	7.9	30.7	24.9	19.6	2.9	42.4
	アーティスト	(82)	11.0	6.1	29.3	19.5	14.6	2.4	47.6
	テクニカルアーティスト	(38)	18.4	5.3	23.7	34.2	10.5	5.3	50.0
	サウンドクリエイター	(33)	12.1	15.2	30.3	18.2	27.3	3.0	54.5
	データサイエンティスト	*(5)	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0
	品質管理、品質保証、テスター	*(11)	45.5	27.3	27.3	27.3	18.2	0.0	27.3
	役員、管理職	(41)	24.4	7.3	39.0	43.9	19.5	2.4	36.6
	教授、教員、講師	*(9)	33.3	22.2	44.4	33.3	11.1	11.1	22.2
	学生	*(3)	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3
	その他	*(27)	14.8	14.8	37.0	33.3	11.1	7.4	33.3
職位別	一般(パート・アルバイト含む)	(399)	13.3	8.5	31.6	24.3	15.0	4.0	44.1
	リーダークラス	(153)	13.1	7.2	34.0	28.8	19.6	3.3	43.1
	主任・係長クラス	(61)	19.7	13.1	27.9	27.9	24.6	0.0	37.7
	課長クラス	(54)	24.1	7.4	46.3	37.0	25.9	0.0	20.4
	部長クラス	*(25)	24.0	12.0	48.0	32.0	28.0	4.0	36.0
	執行役員	*(7)	28.6	14.3	42.9	57.1	0.0	0.0	28.6
	経営者	*(19)	15.8	5.3	10.5	10.5	15.8	5.3	63.2
規模別	99人以下	(152)	15.8	9.2	27.6	23.0	17.8	3.3	45.4
	100~299人	(182)	13.2	8.2	34.1	26.9	17.0	2.2	44.5
	300~999人	(99)	19.2	11.1	41.4	28.3	21.2	2.0	33.3
	1000人以上	(285)	14.7	7.7	32.3	28.1	17.5	4.2	40.7

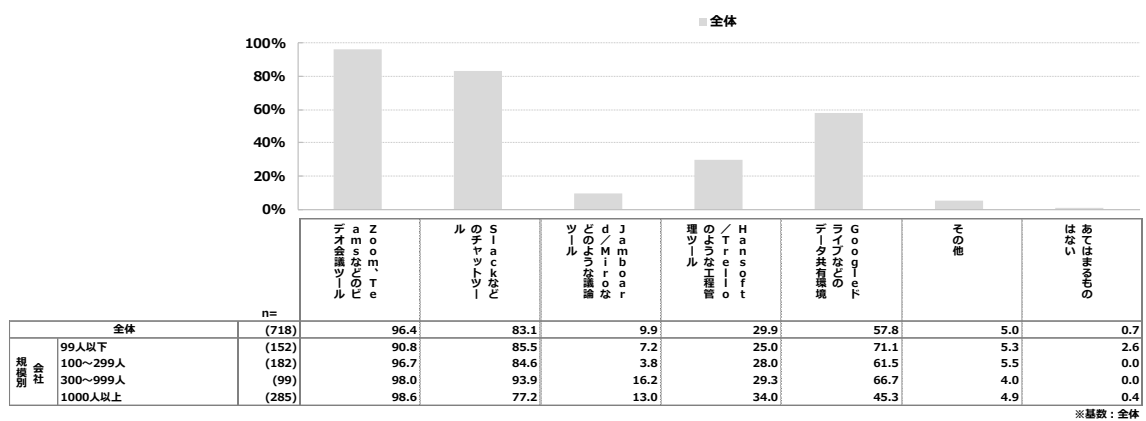
※基数：全体
※n=30未満は参考値

2.28 オンラインツールの導入状況 (Q27)

回答者のオンラインツールの導入状況は「Zoom、Teamsなどのビデオ会議ツール」が96.4%と最も高く、「Slackなどのチャットツール」が83.1%、「Googleドライブなどのデータ共有環境」が57.8%、「Hansoft/Trelloのような工程管理ツール」が29.9%、「Jamboard/Miroなどのような議論ツール」が9.9%となっている。

会社規模での大きな差異は見られない。

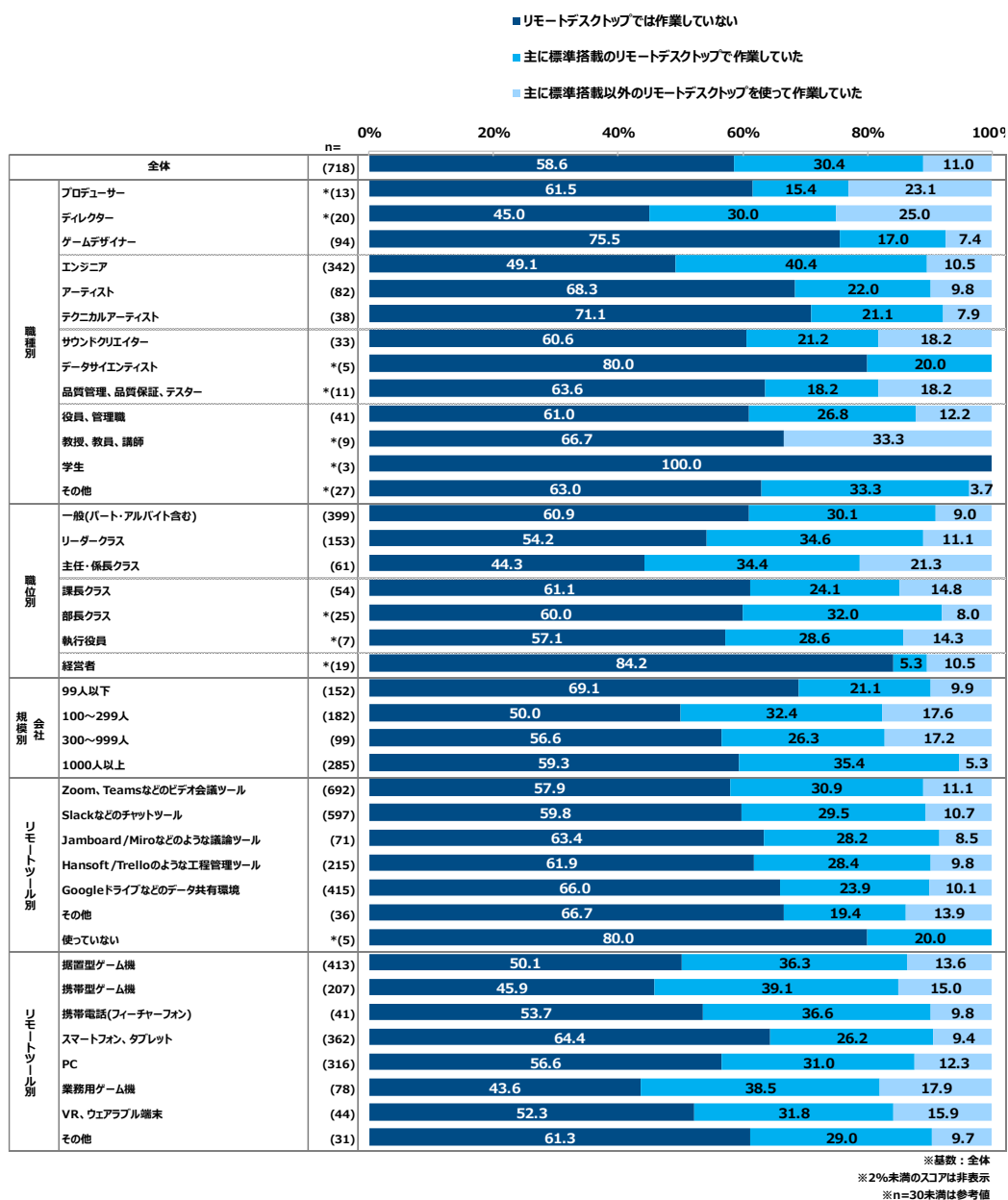
コミュニケーションツールについてはほぼ導入されているが、議論のためのツールについては1割に満たない導入率となっていることがうかがえる。



2.29 リモートデスクトップ環境の利用状況

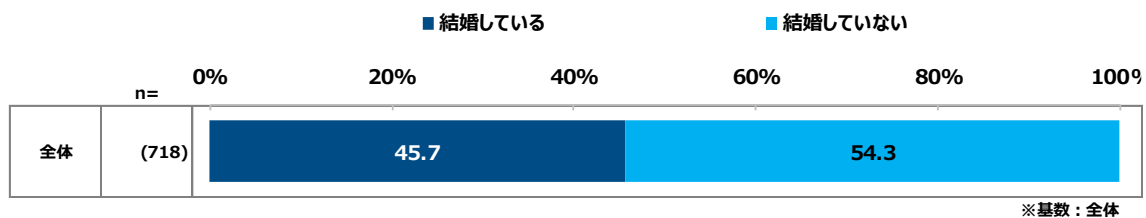
回答者のオンラインツールの導入状況は、「リモートデスクトップでは作業していない」が58.6%で最も多く、「主に標準搭載のリモートデスクトップで作業していた」が30.4%、「主に標準搭載以外のリモートデスクトップを使って作業していた」が11.0%となっている

職種別にみると、エンジニアでは「リモートデスクトップでは作業していない」が49.1%となっており、他職種よりも低いことから、機材等の問題で作業環境を自宅で完結することが難しい状況がうかがえる。



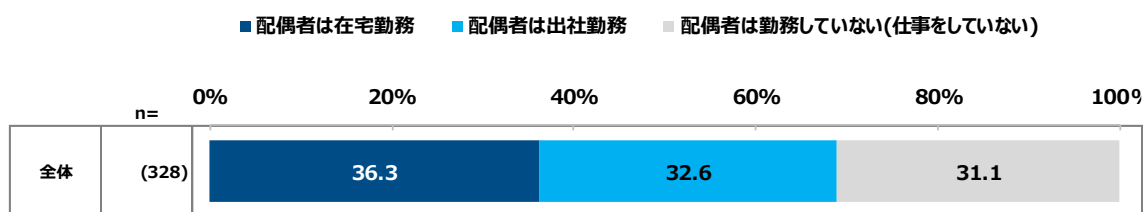
2.30 配偶者の有無 (Q30)

回答者の既婚・未婚については、「結婚している」が 45.7%、「結婚していない」が 54.3% となっている。



2.31 配偶者の勤務形態 (Q31)

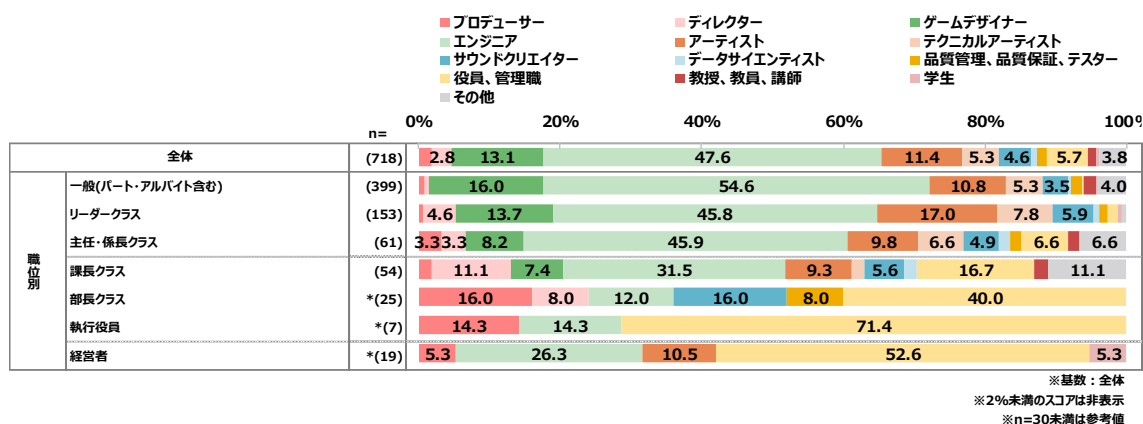
回答者の配偶者の勤務形態は、「配偶者は在宅勤務」が 36.3%、次いで「配偶者は出社勤務」が 32.6%、「配偶者は勤務していない」が 31.1%と続く。



※基数：Q30で「結婚している」と回答した方

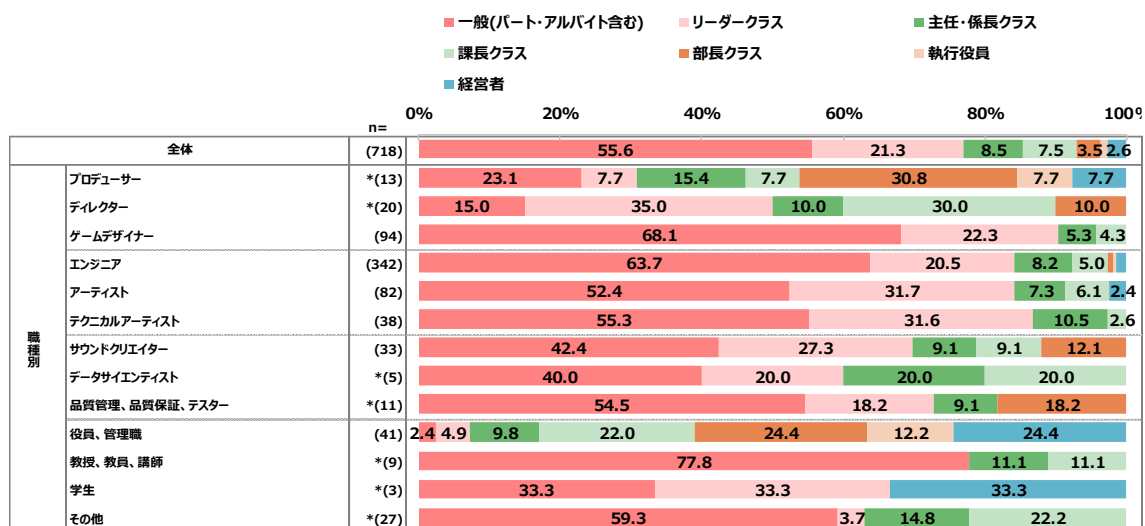
2.32 現在の職種 (Q32)

回答者の現在の職種は、「エンジニア」が最も多く 47.6%、次いで「ゲームデザイナー」が 13.1%、「アーティスト」が 11.4%と続く。職位別にみると、各職位共通して「エンジニア」が多く、部長クラス以上は「プロデューサー」「役員、管理職」の割合が高い。逆に「ゲームデザイナー」「テクニカルアーティスト」「データサイエンティスト」では部長クラス以上が 0%となった。



2.33 現在の役職 (Q33)

回答者の現在の役職は、「一般」が最も多く 55.6%、次いで「リーダークラス」が 21.3%、「主任・係長クラス」が 8.5%と続く。職種別にみると、プロデューサーは「部長クラス」の割合が多く、ディレクターは「リーダークラス」「課長クラス」の割合が高くなっている。



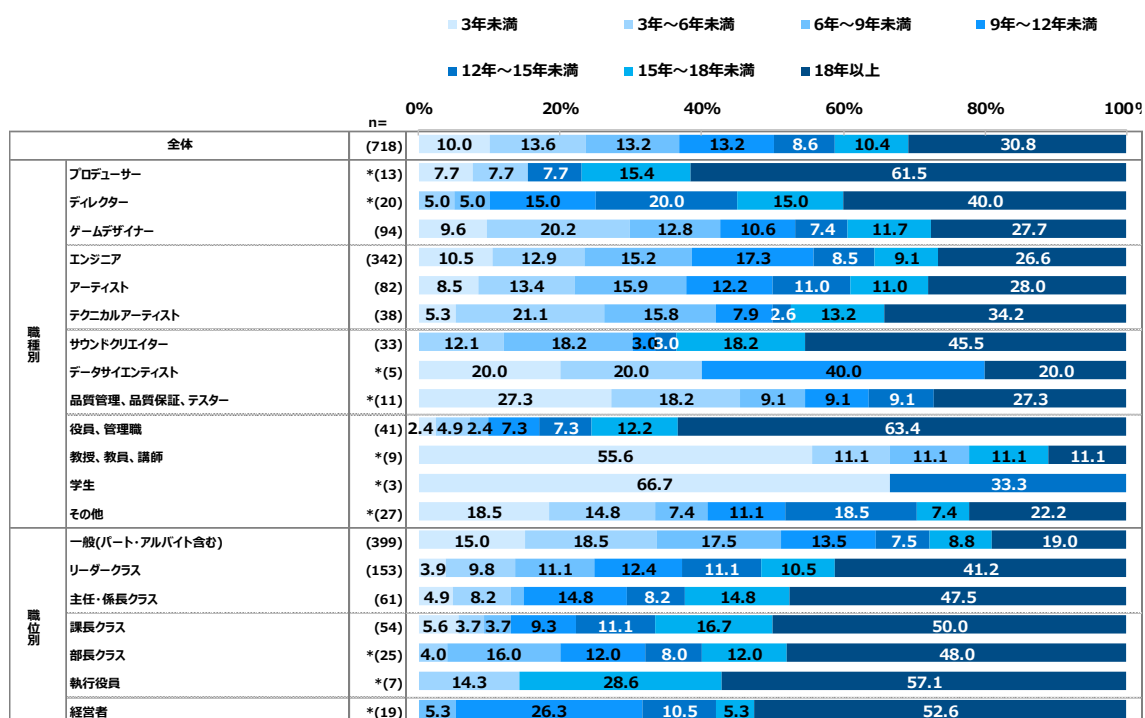
※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.34 ゲーム産業の経験年数 (Q34)

回答者のゲーム産業の経験年数は、平均 12.93 年である。

職種別で見ると、ゲームデザイナーは 6 年以下の割合が高く、「プロデューサー」「ディレクター」「役員、管理職」は 18 年超の割合が高くなっている。また、「ゲームデザイナー」「テクニカルアーティスト」で「3 年～6 年未満」が 20%超で割合が高く、「エンジニア」では「12 年から 15 年未満」が 17.3%と高い。

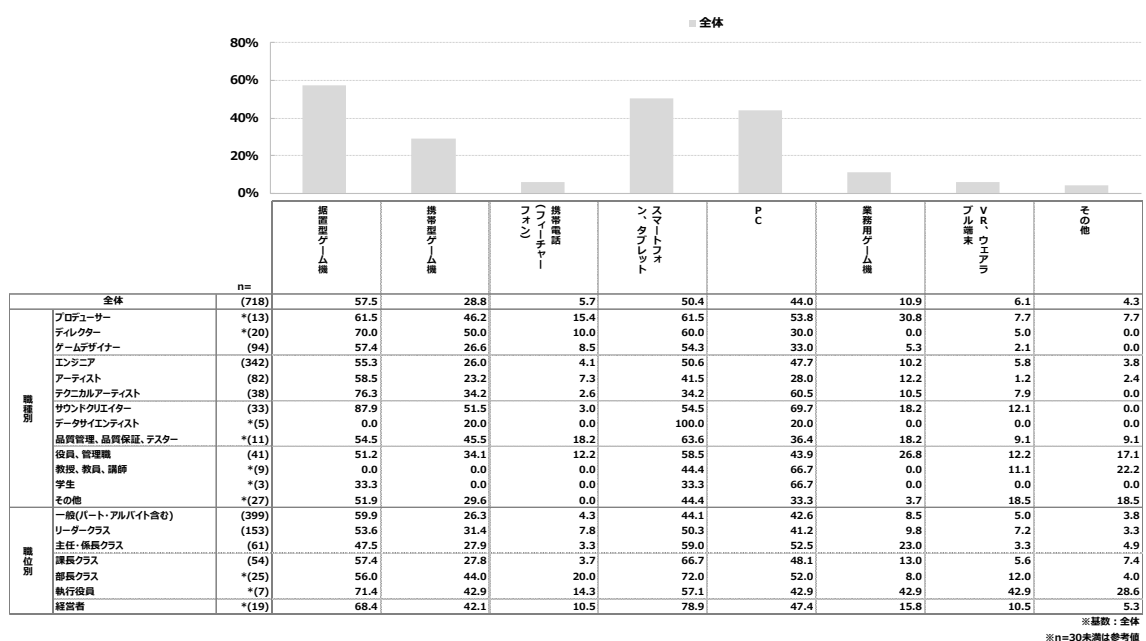
職位別に見ると、リーダークラス以上では、18 年超の割合が 40%以上と高い割合になっている。



※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

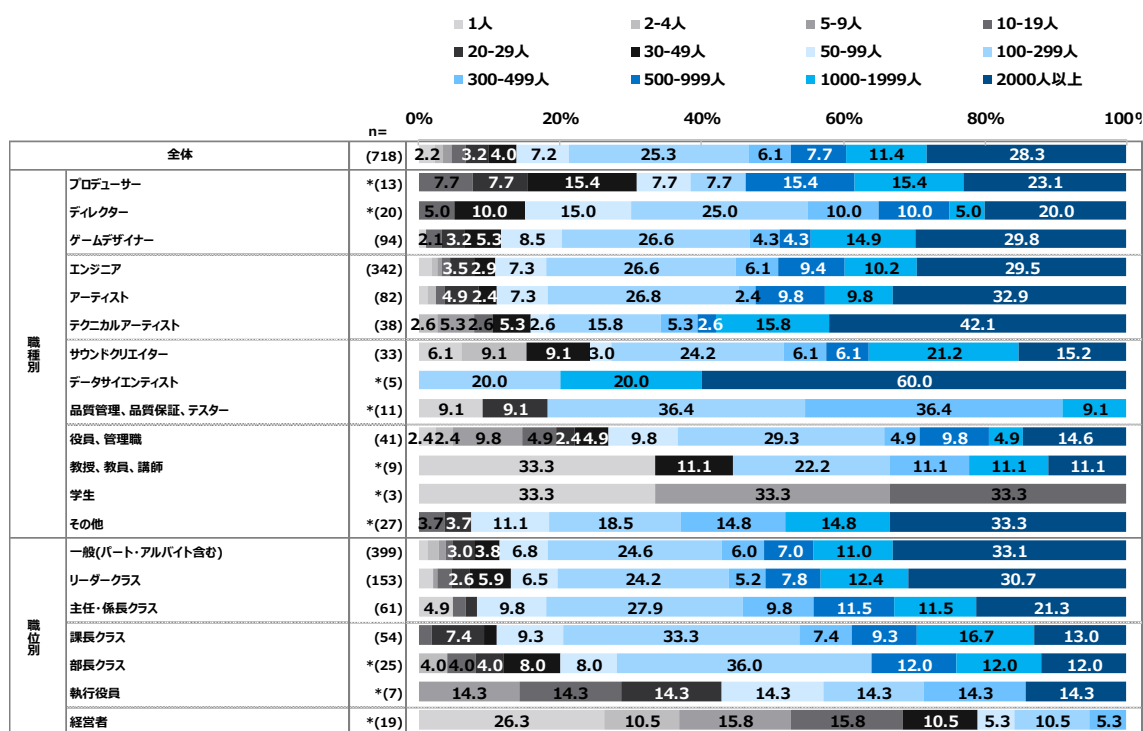
2.35 現在携わっているプラットフォーム (Q35)

回答者の現在携わっているプラットフォームは、「据置型ゲーム機」が最も多く 57.5%、次いで「スマートフォン、タブレット」が 50.4%、「PC」が 44.0%と続く。職位別にみると、「一般」「リーダークラス」は据え置き型ゲーム機が高く、「主任・係長クラス」「課長クラス」「部長クラス」はスマートフォン、タブレットが高くなっている。



2.36 現在の職場の従業員数 (Q36)

回答者の勤務先企業の従業員数は、従業員数 300 名未満の「中小企業」が 46.5%、300 名以上の「大企業」が 53.5%となっている。中でも「2,000 人以上」が最も多く、28.3%、次いで「100~299 人」が 25.3%、「1,000~1,999 人」が 11.4%と続く。職位別にみると、経営者は「1 人」が 26.3%で最も多く、9 人以下で半数となっている。

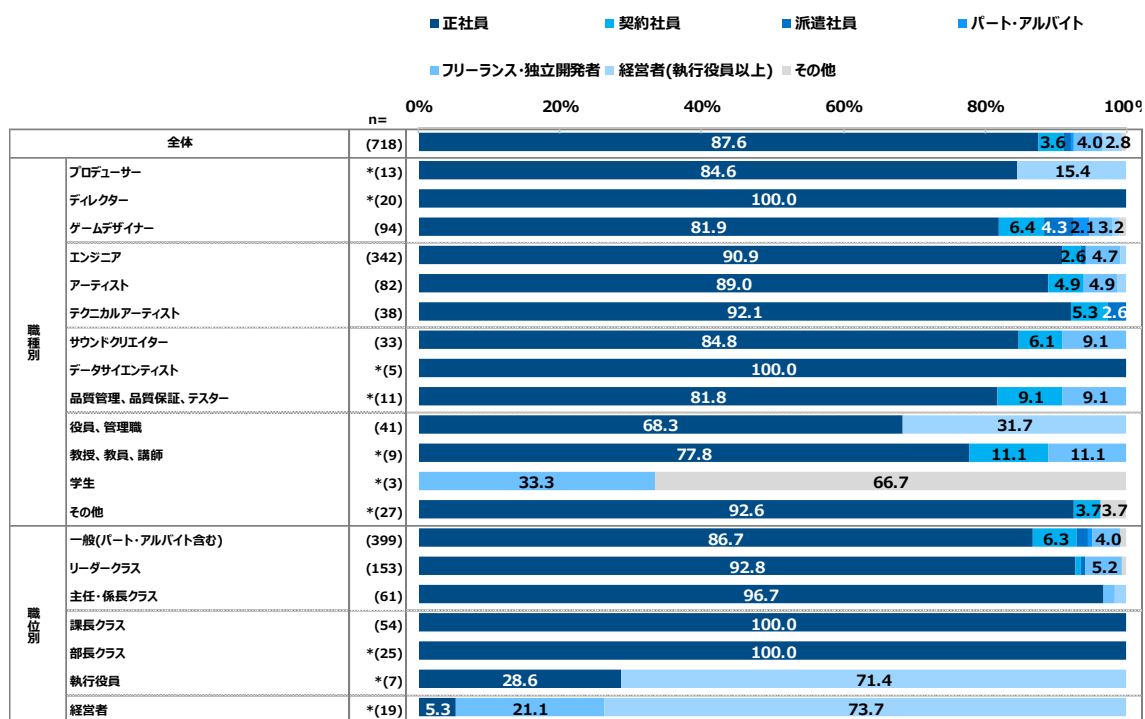


※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.37 就業形態 (Q37)

回答者の就労形態をみると、「正社員」が顕著に多く 87.6%となっている。「契約社員」はわずかに 3.6%、「派遣社員」は 1.0%、「アルバイト・パート」は 0.4%、「フリーランス・独立開発者」は 4.0%、「経営者（執行役員以上）」は 2.8%となっている。

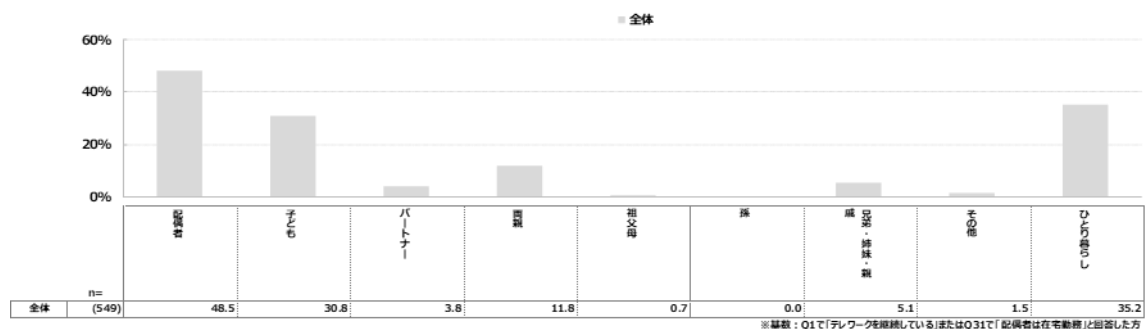
「正社員」については、昨年の 81.0%よりも 6.7%高い割合となっている。



※基数：全体
 ※2%未満のスコアは非表示
 ※n=30未満は参考値

2.38 同居の家族 (Q38)

回答者の同居家族については、「配偶者」が 48.5%、次いで「ひとり暮らし」が 35.2%、「子ども」が 30.8%、「両親」が 11.8%、「兄弟・姉妹・親戚」が 5.1%、「パートナー」が 3.8%、「その他」が 1.5%、「祖父母」が 0.7%と続く。「孫」と同居する回答者は 0 人であった。



おわりに

本調査では、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークを行うゲーム開発者が増えて
いる中で、ゲーム開発のテレワークに実態を把握することを目的に実施され、718名（前年
1,012名）の回答が得られた。

●回答者属性（p.39～p.44）

本調査の典型的な回答者は、冒頭で提示したように、エンジニア（47.6%、前年 43.8%）
やゲームデザイナー（13.1%、前年 14.7%）として働いており、勤務先の従業員数は、2000
名以上（28.3%※1、前年 22.8%）所属の企業が最も多く、就労形態は正社員（87.6%、前年
81.0%）、役職は一般（55.6%、前年 55.1%）、ゲーム産業の経験年数は平均 12.93 年、スマ
ートフォン・タブレット（50.4%、前年 57.0%）や据置型ゲーム機（57.5%、前年 50.4%）
の開発・運営に従事している。

※1 前年最多は従業員数 100－199 人 26.2%

●新型コロナウイルス感染症によるテレワーク実施率（p.6～p.8）

新型コロナウイルス感染症による現在のテレワーク実施率は、77.9%となり一時的なテレ
ワーク実施等を踏まえると 92.8%（※2）が実施したこととなる。またテレワーク実施状況
はほぼ毎日が 80.0%となる。実施場所は自宅が 99.1%。ゲーム開発の業界全体として、新
型コロナウイルス感染症に対して柔軟に対応していることがうかがえるが、昨年と比較し
て若干、テレワークの実施率は低下した結果となる。

※2 前年のテレワークの全体実施率 97%

●勤務先のテレワーク対応に対する満足度（p.9～p.10）

勤務先のテレワーク対応に対する満足度をみると、7 割が技術支援に満足していると回答
している。一方で勤務先のコミュニケーションを促す施策への不満は 4 割が感じている。

●テレワークを導入したことでの仕事の生産性の変化（p.11～p.17）

テレワークを導入したことでの仕事の生産性の変化については、「生産性はすごく上がった」
「生産性は上がった」が 30.8%（前年 38.3%）、「生産性はほぼ変わらない」が 42.8%（前
年 28.2%）、「生産性は下がった」「生産性はすごく下がった」が 21.5%（前年 33.5%）とな
っている。職種別にみると、専門機材を必要としないプロデューサーにおいて、生産性が上
がっている。また、ゲームデザイナーやアーティスト・テクニカルアーティストにおいて、
生産性の向上が見られた。エンジニア・品質管理、品質保証、テスター・役員、管理職では、
「生産性はほぼ変わらない」のスコアが高い。配偶者の勤務状況別では、配偶者が在宅・出
社勤務している場合に対して、配偶者が勤務していない場合の方が生産性が上がったと回

答している。

生産性が上がったと感じる主な理由は「通勤時間が減り時間を有効に使うことができる」「在宅にてマイペースで時間配分ができる」。職種別にみると、プロデューサーでは「職場の打ち合わせや会議が減り、時間を有効に使うことができる」「在宅にて仕事により集中できる」となっており、打合せ時間が減った時間を有効に使うことができるようになったことが生産性向上に寄与している。ディレクターやゲームデザイナー、アーティストなどでも同様に「在宅にて自分のペースで時間配分ができる」が生産性向上に寄与している。また、配偶者の勤務状況別にみると、配偶者が勤務していないよりも勤務している方が、在宅で自分のペースで仕事ができていることがうかがえる。

一方で、生産性が下がったと感じる主な理由は、「テレワークでは仕事モードへの切替が難しい」「オンライン会議では業務上のコミュニケーションが十分にできない」。家族層では「子供や家族が近くにいと、なかなか仕事に集中できない」といった理由が顕著に表れている。家庭環境がテレワークでの仕事の生産性に影響していることがうかがえる。また、テレワークによって、在宅での勤務環境が整っていないこと（スペースの確保や机、椅子などの準備、ネットワーク環境の不安定さ）などについても困っていることとして挙げられる。特に、業務で機器性能が必要なテクニカルアーティスト、サウンドクリエイターでは「PCやネットワーク環境がオフィスに比べ十分でない」ことが生産性の低下につながっていることがうかがえる。

●通常勤務になった際のテレワークの希望 (p.21)

新型コロナウイルス感染症が落ち着き、通常勤務になった際、テレワークを希望するかという質問では、「継続して実施したい」が56.4%（前年33.4%）、「オフィス勤務と併用したい」が41.5%（前年59.9%）となっており、大半の方が今後 もテレワークを活用しながら働きたいと回答している上に、昨年以上にテレワーク継続の意向が高まる結果となった。更に、アーティストが「オフィス勤務と併用したい」割合が最も高く49.2%、同様に主任・係長クラスにて「オフィス勤務と併用したい」割合が最も高く47.8%となっている。配偶者の勤務状況及び子供の有無には、「テレワークを継続して実施したい」が60.5%と昨年より22ポイントの増加となっているため、家庭環境により意向が強いと思われる。

●テレワークによる環境の変化 (p.24～p.45)

テレワークが増加したこの1年において、コンテンツ体験が増加したと感じている方が61.3%、余暇の時間の増加は62.1%、家族とのコミュニケーションの増加が57.9%と感じる一方で、同僚とのコミュニケーションの減少が81.2%となり、ゲーム開発者の働き方やライフスタイルが変化している。

業務上のコミュニケーションについては頻度は減り(Q20)、不足(Q21)・取りにくさ(Q22)を感じる傾向にあり、テレワークにおけるコミュニケーションの改善が課題となっていることがうかがえる。より具体的には業務上の確認(Q24-1)や議論(Q24-2)などに対して雑談(Q24-3)が圧倒的に取りにくくなっている。こういった状況がどのような影響を及ぼすのかは注意深くみていく必要があるだろう。

ゲーム開発の業界全体としてテレワークを導入するなど柔軟な対応をしていることがわかった。また、今回の新型コロナウイルス感染症をきっかけに今後もテレワークなど新しい働き方を継続したい意向が強いこともわかった。

最後に、ご多忙の中にもかかわらず、快く本調査にご支援・ご協力をいただいた皆様のゲーム業界をよりよくしていこうという気概に敬意を払うと同時に、感謝を申し上げたい。